nº 10 (1er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

María Nieves Moreno Vida *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-0600-8332

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N. «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 337-374.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA, LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. MEDIDAS URGENTES

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 20-12-2023)

[Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre (BOE 12-1-2024)]

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva que consta de cuatro libros, conformados por 129 artículos, dieciséis disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, nueve disposiciones finales y un anexo de definiciones.

I. *En el Libro Primero se establecen Medidas de Eficiencia Digital y Procesal del Servicio Público de Justicia*.

El título preliminar define su objeto y acoge los principios de acceso, autenticidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad, trazabilidad, conservación e interoperabilidad que deben regir los sistemas de información de la Administración de Justicia.

Determina además su ámbito de aplicación a la Administración de Justicia, a los ciudadanos y ciudadanas en sus relaciones con ella y a los y las profesionales que actúen en su ámbito, así como a las relaciones entre aquélla y el resto de las administraciones y organismos y entes públicos.

También, como novedad, define los servicios digitales que las administraciones públicas con competencias en medios materiales y personales de la Administración de Justicia han de prestar de manera equivalente y de calidad en todo el territorio del Estado.

1. El título I, bajo la rúbrica «Derechos y deberes digitales en el ámbito de la Administración de Justicia», recoge y actualiza los derechos y deberes reconocidos en la Ley 18/2011, de 5 de julio.

   Como novedad destacable, se reconoce a la ciudadanía el derecho a un servicio personalizado de acceso a procedimientos, informaciones y servicios accesibles de la Administración de Justicia

y se establecen una serie de servicios cuya prestación deben garantizar las administraciones públicas con competencias en medios materiales y personales de la Administración de Justicia por medios digitales, en todo el territorio del Estado. Entre otros: la itineración de expedientes electrónicos y la transmisión de documentos electrónicos entre cualesquiera órganos judiciales o fiscales; la interoperabilidad de datos entre cualesquiera tribunales, oficinas judiciales y fiscales, a los fines previstos en las leyes; servicio personalizado que facilitará el acceso a los servicios, procedimientos e informaciones accesibles de la Administración de Justicia que afecten a un ciudadano o ciudadana cuando sea parte o se le haya reconocido interés directo y legítimo; determinados portales de datos en los términos previstos en la ley, y la identificación y firma de los intervinientes en actuaciones no presenciales.

Como otra novedad importante, se establece el derecho de las personas profesionales de la Abogacía, de la Procura y los Graduados Sociales a que los sistemas de información de la Administración de Justicia posibiliten y favorezcan la desconexión digital y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con respeto a lo dispuesto en la legislación procesal.

2. El título II regula el acceso digital a la Administración de Justicia. En este marco se engloban tres grandes previsiones: se mejora el concepto de sede judicial electrónica; se regula el Punto de Acceso General de la Administración de Justicia (PAGAJ) y se crea la Carpeta Justicia, interoperable con la Carpeta Ciudadana del Sector Público Estatal; se actualizan los sistemas de identificación y autenticación conforme a lo previsto en el Reglamento (UE) n.º 910/2014, de 23 de julio de 2014.

3. El título III se refiere a la tramitación electrónica de los procedimientos judiciales.

4. El título IV regula los actos y servicios no presenciales.

5. El título V del libro primero disciplina los Registros de la Administración de Justicia y los archivos electrónicos.

6. El título VI del libro primero, que lleva por rúbrica «Datos abiertos», regula el Portal de Datos de la Administración de Justicia, que debe facilitar a la ciudadanía y a los profesionales información procesada y precisa sobre la actividad, carga de trabajo y otros datos relevantes de todos los órganos, servicios y oficinas judiciales y fiscales de España.

7. El título VII regula la cooperación entre las administraciones con competencias en materia de Justicia, el Esquema Judicial de Interoperabilidad y Seguridad y las demás normas sobre seguridad.

8. El título VIII recoge las medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia, mediante la modificación de diferentes leyes procesales, para armonizar la regulación procesal civil, penal, contencioso-administrativa y social con el contexto de tramitación electrónica.

En cuanto a la reforma de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, destaca la introducción de una serie de modificaciones legislativas en las que se ha tenido especialmente en cuenta la situación y necesidades de las personas mayores, para eliminar las barreras que les impiden participar en los procesos judiciales en igualdad de condiciones, contribuyendo a la creación de un servicio público de Justicia inclusivo y amigable. Otras medidas, como la ampliación de materias que con independencia de su cuantía se tramitarán por las normas del juicio verbal, o la incorporación del procedimiento testigo, o las reformas introducidas en los procesos de familia y en la ejecución,

persiguen dotar de mayor celeridad a los pleitos, sin merma alguna de las garantías procesales ni derechos de las partes. Finalmente, se aborda la regulación de la legitimación activa de las asociaciones de profesionales del arte y de la cultura en aquellos procesos que tengan por objeto la defensa en juicio de los intereses de sus asociadas y asociados cuando se detecten prácticas fraudulentas, abusos de ley o discriminación que afecten a un colectivo de profesionales.

Por lo que respecta al orden jurisdiccional social, se acomete una reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que es continuadora de la realizada en la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial. Tras diez años desde la entrada en vigor de aquella ley, la presente actualiza su contenido, tomando en consideración el trabajo realizado en los juzgados en el momento presente, se optimizan recursos y se profundiza en los avances conseguidos utilizando para ello herramientas como el procedimiento testigo o la extensión de efectos.

Asimismo se introduce una modificación normativa en las distintas leyes procesales para permitir a la Abogacía General del Estado tener conocimiento y colaborar con los órganos judiciales en los procedimientos de revisión de sentencias que se sigan ante el Tribunal Supremo como consecuencia de los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que hayan declarado que una resolución judicial ha sido dictada en violación de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos y Libertades Fundamentales

II. *El Libro Segundo se refiere a las medidas legislativas de reforma de la función pública*.

El objeto de esta regulación es ordenar y definir un modelo que siente la base de una reforma de la función pública para la Administración del siglo XXI, sobre cuatro elementos fundamentales: la planificación estratégica, el acceso al empleo público y selección del personal, la evaluación del desempeño y la carrera profesional, así como la figura del directivo público profesional.

1. El título I se refiere a la planificación estratégica de los recursos humanos, que se vincula estrechamente con la planificación plurianual de la Administración del Estado, tanto presupuestaria como funcional.

   Se estructura un modelo de planificación y se recogen medidas concretas en cuanto a dos herramientas fundamentales para completar este aspecto del modelo de reforma, como son la oferta de empleo público y las relaciones de puestos de trabajo.

2. El título II segundo regula el acceso y la selección.

   Como novedades en este ámbito, este real decreto-ley potencia la agilidad y eficiencia en los procesos selectivos, profundizando en el resto de los principios recogidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, adaptándolos al contexto actual y desafíos de futuro.

3. El título III recoge el desarrollo de la regulación de la evaluación del desempeño que está ligada a la planificación estratégica, y carrera profesional, introduciendo la carrera horizontal.

   Se prevé la participación del personal empleado público a través de la negociación colectiva de las normas en materia de evaluación del desempeño y a través de las respectivas comisiones de seguimiento.

En cuanto a la carrera profesional, este real decreto-ley introduce la carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La progresión en la carrera horizontal tiene su reflejo retributivo para el personal funcionario de carrera en un nuevo complemento de carrera que retribuye la progresión alcanzada en la misma. Para el personal laboral, será de aplicación de acuerdo con su normativa específica.

4. El título IV contempla la figura del personal directivo público profesional que se define como aquel que desempeña funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos, con margen de autonomía de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores, responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desempeñen sus funciones.

5. Se establece como novedad la creación de un repertorio de puestos con el perfil de puestos referenciado a competencias y cualificaciones profesionales, así como la experiencia profesional y la debida formación requerida.

6. La disposición adicional decimotercera autoriza la transformación en agencia estatal del Instituto Nacional de Administración Pública, con competencias en materia de selección y formación del personal empleado público.

7. Mediante la disposición final sexta se incluye un mandato a fin de que, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor del libro primero, y previa negociación colectiva, se regule el teletrabajo y el puesto de trabajo deslocalizado como modalidades de prestación de servicios a distancia en el ámbito de la Administración de Justicia.

III. *El Libro Tercero se refiere a la Reforma de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

Se establecen como objetivos «i) acelerar y ampliar el despliegue de los servicios públicos locales, también a través de medios digitales como las aplicaciones, y ii) apoyar a las ciudades pequeñas en su prestación de servicios públicos.

IV. *El Libro Cuarto procede a la modificación de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, con el objetivo principal de mejorar los incentivos fiscales al mecenazgo*, tanto si es efectuado por personas físicas, como por personas jurídicas o por no residentes.

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (BOE 20-12-2023)

[Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre (BOE 12-1-2024)]

Este real decreto-ley ha sido derogado por Acuerdo del Congreso de los Diputados al no haber sido convalidado. Dicho real decreto-ley llevaba a cabo modificaciones del ET y de la LGSS, así como del Estatuto Básico del Empleado Público:

1. Las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se referían, por un lado, a la regulación del permiso de lactancia, prevista en el apartado 4 del artículo 37; a la concurrencia respecto de los convenios colectivos autonómicos, que se regula en los apartados 3 y 4 del artículo 84 y, por otra parte, para introducir una nueva disposición adicional vigesimoctava que tenía por objeto, dada la especialidad del ámbito artístico, prever especialidades en la condición de elector y elegible.

2. Las modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social eran referidas a la reforma del nivel asistencial de la protección por desempleo.

   Se abordaba la revisión de las características básicas de la protección por desempleo en su nivel asistencial, ampliando su nivel de cobertura al eliminar lagunas de desprotección, simplificando y mejorando los requisitos de acceso y mantenimiento a la misma, y garantizando a los beneficiarios de los subsidios el acceso a los itinerarios personalizados de empleo con el fin de mejorar su empleabilidad y fomentar su inserción laboral.

3. En cuanto a la modificación puntual en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se trataba de incluir de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de los cuidadores.

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía (BOE 28-12-2023)

[Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre (BOE 12-1-2024)]

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva que consta de seis títulos, conformados por 91 artículos, doce disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, trece disposiciones finales y cinco anexos.

El título I está dedicado a las medidas en materia económica; el título II está dividido en dos capítulos dedicados, respectivamente, a las medidas fiscales y relativas a la financiación local; el título III está dedicado a la energía; el título IV incorpora las medidas de apoyo para paliar la sequía; en materia de transportes, el título V incorpora las ayudas al transporte de viajeros.

El título VI está dedicado a las *medidas de carácter social*:

1. *Medidas en materia de Seguridad Social*
   a) *Prórroga de medidas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma*.
      Atendiendo a que subsisten en la zona de Cumbre Vieja las consecuencias sociales y

económicas provocadas por la erupción volcánica, se prorroga el aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social de trabajadores autónomos afectados en su actividad por la erupción volcánica.

También se prorroga, para aquellos que venían percibiendo la misma, la prestación de cese de actividad para los trabajadores autónomos que se han visto obligados a cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica, así como las medidas extraordinarias de Seguridad Social para los trabajadores autónomos y la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, de superior cuantía que la aplicable con carácter general, en los expedientes de regulación temporal de empleo mencionados.

b) *Medidas sobre pensiones y otras prestaciones públicas*

Se establecen en este RD normas sobre determinación y revalorización de pensiones y otras prestaciones públicas. Las propuestas de este real decreto-ley suponen la puesta en marcha de algunas de las modificaciones recientemente introducidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Como consecuencia de la prórroga automática de los Presupuestos Generales del Estado de 2023 (debido a la convocatoria de elecciones generales el 23 de julio de 2023), se hace necesaria la aprobación de este real decreto-ley, fundamentalmente para regular de forma provisional la revalorización de las pensiones hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, pero también para establecer algunas normas transitorias en materia de cotización que se consideran necesarias hasta que se produzca la aprobación de la referida ley.

Se establece una revalorización de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social y las del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado, con carácter general, del 3,8 por ciento respecto del importe que tuvieran fijado para 2023, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre de dicho año.

El mismo incremento reciben los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del citado régimen especial.

Se fija el límite máximo establecido para la percepción de las pensiones públicas en 2024 en 3.175,04 euros mensuales o 44.450,56 euros anuales, todo ello conforme a lo establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, en los artículos 57 y 58 LGSS, así como en el artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

No obstante, este porcentaje experimenta respecto de algunas prestaciones un incremento mayor, que viene determinado por normas específicas, como es el importe para 2024 del complemento de pensiones contributivas y de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado para la reducción de brecha de género, que queda fijado para 2024 en 33,20 euros mensuales gracias a la aplicación a la cuantía establecida para 2023 del resultado de sumar al referido porcentaje general de revalorización del 3,8 por ciento un porcentaje adicional del 5 por ciento, de acuerdo con la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.

La cuantía mínima de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social se incrementa en 2024 en el 3,8 por ciento, conforme a lo previsto en el artículo 58 LGSS, pero también en función del tipo de pensión en consideración al umbral de la pobreza, según lo establecido en la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS, con los importes que se especifican en el anexo IV.

Idéntico tratamiento reciben las pensiones mínimas del Régimen de Clases Pasivas del Estado, por aplicación del artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado y de la nueva disposición adicional vigésima primera de dicho texto legal, introducida por la disposición final primera de este real decreto-ley, especificándose su importe en el anexo V.

También se extiende similar tratamiento a las pensiones del extinguido Seguro

Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) no concurrentes con otras pensiones públicas, así como a las pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, cuantía fija se determina anualmente por el legislador y que para 2024, tendrán un importe anual, respectivamente, de 7.399,00 euros y 7.182,00 euros

Las pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social de invalidez y jubilación tendrán un importe anual de 7.250,60 euros, resultado de aplicar sobre el importe extraordinario establecido para estas pensiones en el año 2023 por el artículo 77 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, que se consolida, el porcentaje que corresponde de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS.

Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer se incrementan conforme a lo previsto en su propio régimen jurídico y las prestaciones familiares no contributivas a las que se refiere el capítulo I del título VI LGSS, así como el subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se revalorizarán el 3,8 por ciento, al igual que las prestaciones económicas de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, las reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, y los importes mensuales de las ayudas sociales reconocidas en favor de las personas contaminadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

Se incluyen también las normas de revalorización de las distintas pensiones causadas con motivo de la guerra civil, cuyas cuantías no podrán ser inferiores a lo que determine su propia legislación, y una relación de las pensiones públicas que no son revalorizables.

Se introduce una nueva disposición adicional vigésima primera en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, a fin de extender al Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado lo dispuesto para las pensiones mínimas del resto de los regímenes del sistema en la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS, a fin de reducir también la brecha existente entre la cuantía de las pensiones mínimas del citado régimen especial y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos.

Se modifica la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a la que añade un apartado 4 para extender a la revalorización de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez lo previsto en la disposición adicional quincuagésima tercera del mismo texto legal para determinar las cuantías de las pensiones mínimas del sistema de la Seguridad Social, y modifica también el primer párrafo del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del citado texto refundido, a fin de ampliar hasta el 31 de diciembre de 2025, para el sector de la industria manufacturera, el período transitorio de aplicación de la regulación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Igualmente, se modifica la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, a fin de habilitar la posibilidad de que las comunidades autónomas de régimen común puedan asumir la gestión de la prestación no contributiva del ingreso mínimo vital.

2. *Medidas en materia de empleo* (capítulo II del título VI):
   a) Se prorrogan las medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, previstas en el artículo 178 del citado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza

mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

b) Se prorrogan las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo en dichas circunstancias extraordinarias, temporales y urgentes.

   Este real decreto-ley adapta al nuevo periodo de apoyo público las medidas en el ámbito laboral de apoyo a las personas trabajadoras del artículo 173 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de modo que: a) Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos. b) Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

c) Se incluye la prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, durante el periodo necesario para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social en la búsqueda, un año más, de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional [regulado ya mediante Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, BOE 7-2-2024].

d) Se modifica el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

   Se procede a modificar el último inciso del primer párrafo de la letra c) del artículo 11.1 del Real Decreto ley 1/2023.

   La modificación deriva de que esta norma podría tener efectos contrarios a los objetivos perseguidos, ya que impide, al exigir que en los últimos seis meses la persona trabajadora con la que se suscriba el contrato de sustitución no haya prestado servicios mediante un contrato de duración determinada en la misma empresa o entidad, que se aplique la bonificación en un contrato directamente vinculado a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta excepción del artículo 11.1 c) da lugar a que, si bien sí se podría bonificar un contrato de duración determinada de sustitución de persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, una vez que finaliza este contrato temporal no se podría bonificar otro de sustitución de la misma persona trabajadora, por ejemplo, que se encontrase disfrutando del permiso por nacimiento. Esta exclusión podría fomentar el fin de una relación laboral no deseada por la norma: la de la persona sustituta. Por ello, se procede a modificarlo en consecuencia.

   En relación con el personal investigador, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, operó dos grandes líneas de modificación en materia de incentivos a su contratación: una transversal a las bonificaciones a la Seguridad Social por el personal contratado para desarrollar actividades investigadoras, y otra focalizada en el contrato predoctoral. La interpretación que se está efectuando de la aplicación de las disposiciones generales para todos los incentivos a la contratación está llevando a exigir que las personas contratadas sean demandantes de empleo en situación de desempleo, lo que está llevando a un retraso en la aplicación de estos importantes incentivos. Se introduce así una disposición que suprime este requisito en los incentivos para el personal investigador.

3. El capítulo III se ocupa de las *medidas en materia de vivienda*.
4. La norma se completa con una serie de *disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales*.

   La disposición transitoria octava determina la suspensión de la disposición transitoria decimosexta LGSS, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el

Sistema Especial para Empleados de Hogar.
La disposición transitoria novena, anuda, por un lado, el incremento de las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que los tengan establecidos al salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto y fija el incremento del tope máximo de las bases de cotización del sistema aplicando el porcentaje que se establezca para la revalorización de pensiones y el tope máximo de las bases de cotización se fijará aplicando el porcentaje establecido en la disposición transitoria trigésimo octava LGSS. Y, por otro, establece la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional conforme a lo previsto en el apartado catorce del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
Además, establece para 2024, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, la cotización en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.
La disposición transitoria décima regula la aplicación de la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, en materia de prácticas formativas.

1.2. MIGRACIONES

-Contrataciones en origen.- Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024 (30-12-2023)

Esta Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024, conforme a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículo 39) y al Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, reformado a través del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio.

Esta contratación en origen podrá realizarse para cubrir puestos de naturaleza estacional o de temporada, a través de migración circular.

Como en el año anterior, la orden prevé también la posibilidad de gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, a través de migración estable, esto es, a través de la tramitación colectiva de autorizaciones de residencia temporal de trabajo por cuenta ajena inicial no vinculadas al retorno.

Estos dos modelos de contratación –estable y circular– podrán realizarse de forma genérica y nominativa, y admiten formas de tramitación ordinaria y unificada, según el número de empleadores involucrados.

La orden para 2024 profundiza en la modalidad de contratación nominativa incorporando nuevos supuestos en esta categoría, con el objetivo de dar cabida dentro del marco de las contrataciones fijo-discontinuas, a proyectos migratorios de naturaleza circular que hubiesen utilizado la figura de la residencia de duración determinada hasta su derogación efectiva el pasado 27 de julio de 2023, al entrar en vigor la supresión del capítulo VI del título IV del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en virtud de la disposición final única del citado Real Decreto 629/2022, de 26 de julio.

-Esta Orden establece disposiciones generales relativas a la gestión colectiva de ofertas de empleo; disposiciones relativas a los proyectos de migración circular; disposiciones relativas a los proyectos de migración estable; regula la gestión de ofertas genéricas de empleo en migración circular y estable; la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo y los procedimientos de gestión de

ofertas de empleo de forma unificada y concatenada. Asimismo, establece disposiciones sobre los visados y sobre el seguimiento de la orden de gestión colectiva.

-Extranjeros.- Resolución de 22 de diciembre de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2024 (BOE 5-1-2024)

Para la confección de este catálogo (artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social), el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

Así el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, con vigencia para el primer trimestre de 2024, incluye determinadas ocupaciones relativas a la marina mercante (frigoristas navales, jefes de máquinas de buque mercante, maquinistas navales, mecánicos de litoral, etc.), así como carpinteros de aluminio, metálico y PVC, montadores de carpintería metálica, aluminio y PVC, instaladores electricistas de edificios y viviendas, instaladores electricistas, conductores-operadores de grúa en camión, conductores-operadores de grúa fija y conductores-operadores de grúa móvil.

1.3. RELACIONES LABORALES

-Salario mínimo interprofesional.- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 (BOE 7-2-2024)

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 ET, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2024, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del cinco por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, cuyos efectos fueron prorrogados hasta la aprobación del salario mínimo interprofesional para el 2024 en el marco del diálogo social, mediante el artículo 84 del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

Las nuevas cuantías son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el real decreto incorpora reglas de afectación en una disposición transitoria única con el objetivo de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones

económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos.

Con esta subida del cinco por ciento, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, se atiende de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; por otro lado, se mantiene y consolida el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

El Artículo 1 establece la cuantía del salario mínimo interprofesional para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, quedando fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

1.4. EMPLEO

-Formación para el empleo.- Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, determinadas medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2024 (BOE 21-12-2023)

Esta resolución tiene por objeto el mantenimiento de medidas en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, que posibiliten y faciliten la ejecución de la formación de los trabajadores, optimizando su empleabilidad, y contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

El ámbito de aplicación de esta resolución se circunscribe a la gestión estatal del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.2.de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Lo dispuesto en esta resolución será de aplicación, en los términos previstos en la misma, a la iniciativa de formación programada por las empresas, respecto a las acciones formativas que se programen durante 2024, con cargo al crédito de formación del que dispongan las empresas durante dicho ejercicio.

Las medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que se recogen en esta Resolución se refieren, fundamentalmente, a la utilización de aula virtual como formación presencial y al uso de medios electrónicos.

Además, la Disposición adicional única establece permisos individuales de formación: Los trabajadores podrán solicitar a sus empresas, durante el ejercicio 2024, permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal, en los términos indicados en la presente resolución. Tanto la impartición como la asistencia podrán acreditarse mediante certificado de la entidad impartidora o mediante declaración responsable del beneficiario, que deberá comunicarse mediante el sistema telemático previsto en el

artículo 9 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

-Comunidad Autónoma del País Vasco.- Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo (BOE 18-1-2024)

La Exposición de Motivos aclara que esta ley define las políticas públicas de empleo desde un entendimiento amplio, integrador e intersectorial. También señala que, estatutariamente, los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, sobre los que se soporta esta ley, habilitan a la Comunidad Autónoma de Euskadi para establecer y desarrollar su propia política de empleo, de acuerdo con la ordenación general de la economía y dentro del marco de la legislación laboral que dicte el Estado. En ese sentido, se deja claro que esta ley elude cualquier incidencia en la regulación de la relación laboral, que le está vedada, para adentrarse en las políticas activas de empleo, en la creación de empleo y en el fomento del empleo, que, como materias distintas de la propiamente laboral, pueden vincularse también al desarrollo económico y a la actividad económica.

La ley reconoce en su título II un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas. Se trata del derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo y del derecho a la formación para el trabajo. Unos derechos que, correlativamente, exigen que Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo cuente con recursos humanos suficientes y adecuadamente formados, en línea con las ratios de los países europeos más avanzados.

Se afirma que esta ley se inspira en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión durante la Cumbre Social de Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, y en la Estrategia Europea del Empleo.

En este marco, la ley sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo:

1. Apuntala el paradigma del trabajo digno, que ha de coadyuvar a la consecución de una sociedad más democrática y justa. El artículo 3 incorpora un concepto multidimensional de las políticas de empleo, articuladas en torno al objetivo del trabajo digno, mientras que el artículo 4 propugna la importancia de la dimensión local en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo; ambos ejes resultan determinantes de la definición del modelo de gobernanza. Los principios que informan las políticas públicas de empleo, a los que se dedica el artículo 5, trasponen los principios del PEDS en relación con el trabajo y el empleo.

2. Reconoce un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad. El título II (arts. 10 a 18) proclama el haz de derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad. La ley regula su titularidad, las condiciones concretas para su ejercicio, las obligaciones para las personas usuarias y para Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

3. Redefine el marco de prestación de los servicios de empleo, y crea la Red Vasca de Empleo. El título III tiene por objeto la regulación de la Red Vasca de Empleo; de los instrumentos comunes de atención, información y prospección; de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo;

de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad; de la inspección de la Red Vasca de Empleo; de las entidades privadas colaboradoras de la citada red y del control de calidad de los servicios.

4. Diseña servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, propicia la utilización de las nuevas tecnologías al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo y de las empresas, atiende a los colectivos de atención prioritaria y pone la mirada en el desempleo de larga duración, en las personas con discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de que nadie quede atrás.

5. Establece un modelo de gobernanza que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, a la par que otorga el necesario protagonismo al diálogo social. La interinstitucionalidad que vertebra el modelo de gobernanza se extiende a la gestión de los servicios de empleo, mediante la Red Vasca de Empleo, configurada como un instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, por los municipios, por las entidades locales y por las entidades integrantes de sus respectivos sectores públicos, que gestiona la cartera de servicios de empleo –denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo–.

6. En la regulación de las entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo destaca, por su novedad, la regulación de los acuerdos abiertos, categoría que se define desde parámetros ajenos a los que son propios de las normas de contratación pública (conforme a STJUE, Sala Quinta, de 2 de junio de 2016, párrafos 38 y 40). También se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias en la prestación de determinados servicios y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo.

7. El artículo 81 impone la elaboración de planes de empleo y desarrollo local a los municipios de más de 10.000 habitantes, que permiten presumir, además de un significativo volumen de población activa, un desarrollo socioeconómico relevante.

8. La ley reestructura la personificación jurídica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53.3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, que pasa a configurarse como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional a la prestación de servicios de empleo.

En cualquier caso, el ejercicio de potestades públicas de su competencia quedará sometido al derecho administrativo, como también el funcionamiento de sus órganos, la formación de su voluntad y el régimen de patrimonio, de responsabilidad patrimonial, subvencional y de contratación.

Pero la configuración jurídica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo debe tener en cuenta, igualmente, que las funciones prototípicas del servicio de empleo no exigen la reserva para su ejercicio al personal funcionario ni precisan para su efectividad de todo el elenco de prerrogativas vinculadas al derecho público, sino que, muy al contrario, demandan mayor capacidad de adaptación a las necesidades del mercado, de cumplimiento de los objetivos y estándares de la Unión Europea y de fomento y desarrollo de la actividad prestacional del servicio de empleo, ofreciendo respuestas ágiles y flexibles.

DEPENDENCIA

-Delegación de competencias.- Resolución de 20 de noviembre de 2023, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, sobre delegación de la competencia sobre la gestión de la ayuda a domicilio básica y teleasistencia domiciliaria básica a la Ciudad de Ceuta (BOE 8-12-2023)

Se delega en la Ciudad de Ceuta la gestión de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia domiciliaria básicos que comprende:

— La tramitación y resolución de expedientes de concesión de ambos servicios a las personas solicitantes que reúnan los requisitos previstos.

— La prestación de ambos servicios. – El seguimiento y control de la calidad de los servicios prestados.

— El tratamiento de los datos de carácter personal.

— La gestión del fichero de datos de carácter personal.

— El control de los expedientes de concesión de los servicios, proporcionando trimestralmente a la Dirección Territorial del Imserso, la información que conste, a tal efecto, en las Instrucciones Técnicas y de Gestión que se dicten por el Imserso.

La prestación de los servicios se podrá realizar bien directamente con medios propios, bien con medios ajenos, mediante la correspondiente contratación o convenio, y deberá reunir los requisitos establecidos en las Instrucciones Técnicas y de Gestión que se dicten por el Imserso en las que se recogerán las obligaciones, condiciones técnicas y actividades específicas que deberán ser asumidas y desarrolladas por la empresa o entidad que resulte adjudicataria de los mismos.

NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

-Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica (BOE 6-12-2023)

El presente real decreto modifica los dos reglamentos citados, con el fin de extender al ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como al ámbito del procedimiento sancionador en el orden social y a los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, algunos aspectos clave de la normativa en materia de administración electrónica.

1. En primer lugar, se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social:

    - Se introduce en el mismo un principio general de tramitación electrónica de los procedimientos regulados en dicho reglamento.

- Se prevé también la adhesión a plataformas o aplicaciones informáticas creadas, desarrolladas o utilizadas por parte de las administraciones, estatales o autonómicas, que intervienen en los procedimientos regulados en el reglamento.

- Se modifica también el artículo 22 del Reglamento para aclarar que el cómputo de los términos y plazos establecidos en esta norma, así como el régimen de notificaciones y comunicaciones, deben atenerse también a lo establecido en las normas que se dicten en su desarrollo. Con ello se pretende una mejor coherencia e integración del régimen jurídico aplicable.

- Se incluye una disposición adicional en este Reglamento para establecer un sistema alternativo de notificación para las actas de liquidación o infracción de gran volumen. Esta previsión obedece a la imposibilidad técnica actual de las aplicaciones más comúnmente utilizadas en los procesos de firma y notificación electrónica de firmar y notificar actas superiores a un determinado volumen.

2. En cuanto a la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluye diferentes aspectos:

   - En primer lugar, se introduce en el reglamento un nuevo artículo 14 bis, con dos objetivos: por un lado, establecer un principio general de funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por medios electrónicos, coherente con el principio general establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre; por otro lado, explicitar la posibilidad de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos, organismos o entidades de la Administración estatal o autonómica desarrollen aplicaciones informáticas dirigidas a la tramitación conjunta de procedimientos administrativos.

   - En segundo lugar, se modifica el artículo 21, relativo a la capacidad de obrar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las modificaciones introducidas en este artículo persiguen ajustar este aspecto al nuevo marco establecido en la normativa de carácter general en materia de administración electrónica. Así, por un lado, se establecen como modos habituales de acreditación de la representación el apoderamiento apud acta, otorgado por comparecencia personal o en sede electrónica, así como la inscripción del apoderamiento en el registro electrónico de apoderamientos. Por otro lado, se crea el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como medio para facilitar la inscripción de los apoderamientos otorgados para actuar ante el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

   - La modificación de este reglamento se completa con la inclusión de una disposición adicional, la cuarta, en virtud de la cual mediante convenio de colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales competentes para tramitar y resolver actuaciones inspectoras o procedimientos iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social titulares de sus propios Registros Electrónicos de Apoderamientos.

     Las comunidades autónomas podrán utilizar aplicaciones informáticas propias o bien adherirse a las aplicaciones informáticas desarrolladas por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social como soporte tecnológico de sus propios Registros Electrónicos de Apoderamientos. En el caso de que las comunidades

autónomas dispongan de sus propias aplicaciones informáticas dirigidas a la tramitación de los procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuya competencia para resolver ostenten, mediante convenio de colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se garantizará la transmisión recíproca de información y datos relativos a los mencionados procedimientos sancionadores.

3. Estas modificaciones puntuales del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social y del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deberán completarse con disposiciones complementarias que regulen de una manera detallada el modo en que debe materializarse la relación electrónica entre la Administración y el ciudadano. Aspectos como el modo de presentación de escritos, solicitudes o documentación por parte de los ciudadanos, el sistema de notificaciones y comunicaciones electrónicas utilizado por la Administración, la actuación de los ciudadanos a través de representante o la regulación del Registro Electrónico de Apoderamientos encontrarán mejor acomodo en una disposición de desarrollo, dictada al amparo de la disposición final única.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y de la disposición final primera del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

-Orden ISM/1385/2023, de 21 de diciembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE 28-12-2023)

El 5 de diciembre de 2022 se llevó a cabo una modificación del Acuerdo entre las Naciones Unidas y el Reino de España relativo al uso por las Naciones Unidas de locales en el Reino de España para la prestación de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz y operaciones conexas de las Naciones Unidas, hecho en Madrid el 28 de enero de 2009.

Tras esa modificación, el Centro de las Naciones Unidas de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en Valencia (UNICTF-V) solicitó la incorporación voluntaria a la Seguridad Social española del personal funcionario que presta servicios en el mencionado Centro de las Naciones Unidas. Dicha solicitud fue informada favorablemente por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación en fecha 20 de febrero de 2023.

Por tanto, mediante esta Orden resulta procedente la modificación del artículo 14.1.b) de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional del Real Decreto 317/1985, de 6 de febrero, con el objetivo de incluir a dicha entidad de Naciones Unidas en la relación de organizaciones internacionales del citado artículo.

-Real Decreto 1133/2023, de 19 de diciembre, por el que se regula el cómputo de los períodos trabajados en organizaciones internacionales intergubernamentales a efectos del reconocimiento y cálculo de determinadas pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva (BOE 8-1-2024)

Este RD es consecuencia de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de julio de 2013, en el Asunto C-233/12 Gardella, mediante la cual el citado Tribunal ha declarado que el artículo 45, libre circulación de trabajadores, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se opone a una normativa de un Estado miembro que no permita, a los efectos de generar el derecho a pensión de vejez, tomar en cuenta los periodos de empleo que un nacional de un Estado miembro de

la Unión Europea haya cubierto en una organización internacional situada en territorio de otro Estado miembro.

La obligación establecida en la Sentencia Gardella, de computar los periodos trabajados en las organizaciones internacionales intergubernamentales a efectos de acceder a las pensiones contributivas y de calcular su cuantía, se encuentra recogida en la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que remite su articulación al desarrollo reglamentario. A ello responde el presente real decreto.

— Objeto (art. 1):

Este real decreto establece los términos y reglas para el cómputo de los periodos trabajados en organizaciones internacionales intergubernamentales a efectos de reconocer y calcular las pensiones contributivas del sistema español de la Seguridad Social derivadas de contingencias comunes.

— Ámbito subjetivo (art. 2):

Este real decreto será de aplicación a las personas que coticen o hayan cotizado a cualquiera de los regímenes del sistema español de la Seguridad Social y trabajen o hayan trabajado en España o en el territorio de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, al servicio de una o varias organizaciones internacionales intergubernamentales ubicadas en el territorio de un Estado miembro de la Unión Europea, siempre que dichos trabajos hayan determinado la realización de aportaciones al sistema de pensiones de dichas organizaciones y no hayan dado lugar a su inclusión en el sistema español de la Seguridad Social o en el del Estado en el que hayan trabajado.

Este real decreto no se aplicará a las personas incluidas en el campo de aplicación del Real Decreto 2072/1999, de 30 de diciembre, sobre transferencias recíprocas de derechos entre el sistema de previsión social del personal de las Comunidades Europeas y los regímenes públicos de previsión social españoles, cuando se haya procedido a la transferencia de los derechos a pensión contemplada en él.

— Ámbito objetivo 8art. 3):

Los periodos trabajados en organizaciones internacionales intergubernamentales ubicadas en un Estado miembro de la Unión Europea, se podrán computar, en los términos establecidos en este real decreto, para el reconocimiento y cálculo de las pensiones contributivas de jubilación y las de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes del sistema español de la Seguridad Social, reguladas en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en sus normas de desarrollo.

Este real decreto se aplicará exclusivamente en aquellos supuestos en los que el reconocimiento de la pensión de que se trate no resultara posible sin la toma en consideración de los periodos trabajados en las organizaciones internacionales intergubernamentales a los que se refiere, por alguna de las siguientes causas:

a) Por no reunirse el periodo mínimo de cotización exigido para causar derecho a la pensión de que se trate, tomando en consideración únicamente los periodos cotizados o

considerados como cotizados al sistema español de la Seguridad Social, ni totalizando, en su caso, los periodos cumplidos bajo la legislación de los países con los que exista una norma internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social.

b) Por no reunir la carencia específica exigida, esto es, que parte o la totalidad del periodo mínimo de cotización exigido esté comprendido en un periodo de tiempo determinado, para acceder a la pensión de que se trate, tomando en consideración únicamente los periodos cotizados o considerados como cotizados al sistema español de la Seguridad Social, ni totalizando, en su caso, los periodos cumplidos bajo la legislación de los países con los que exista una norma internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social.

c) Por no encontrarse en alta ni en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida conforme a la legislación española, ni poder considerarse en tal situación en virtud de una norma internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social.

Asimismo, se incluyen cuatro disposiciones transitorias. La primera, para contemplar la aplicación del real decreto a los hechos causantes anteriores a su entrada en vigor; la segunda, para establecer la toma en consideración de los periodos de trabajo al servicio de las organizaciones internacionales intergubernamentales anteriores a su entrada en vigor; la tercera, para regular, dada la situación creada por la salida del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea, el cómputo de los periodos efectuados en las organizaciones internacionales intergubernamentales ubicadas en su territorio; y, la cuarta, para determinar los supuestos y términos en que resulta posible el reconocimiento del complemento por maternidad.

-Orden ISM/29/2024, de 22 de enero, por la que se establecen para el año 2024 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero (BOE 23-1-2024)

El artículo 122, apartado Ocho.2, de la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece que la cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar respecto a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, se efectuará sobre las remuneraciones que se determinen anualmente mediante orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones representativas del sector. Tal determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, sobre la base de los valores medios de remuneración percibida en el año precedente.

A tal finalidad responde el contenido de esta orden, mediante la que se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2023, las bases únicas para la cotización por contingencias comunes y profesionales según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

1. Las bases únicas de cotización de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero quedan establecidas para el año 2024 en las cuantías que se reflejan en los anexos de esta orden,

sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, en relación con los coeficientes correctores (Artículo único).

2. Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de las bases de cotización establecidas en esta orden respecto de las cotizaciones que a partir de 1 de enero de 2024 se hubieran efectuado, podrán ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el último día del segundo mes siguiente al de su publicación en el BOE (Disposición transitoria única).

-Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024 (BOE 30-1-2024)

Como consecuencia de la situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1 de enero de 2024, resulta de aplicación el artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 y que se prorrogan durante el año 2024.

En este contexto de prórroga presupuestaria, se hace extensible durante el año 2024 la facultad conjunta que se recogía en el apartado diecisiete del citado artículo 122 al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y al Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el citado artículo.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, establece con carácter transitorio, las disposiciones precisas que permiten articular esta orden en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024.

La disposición transitoria octava RD-ley 8/2023, de 27 de diciembre, establece la suspensión de lo dispuesto en el apartado 1.a).4.º de la disposición transitoria decimosexta LGSS, en relación con las bases de cotización del Sistema Especial para Empleados de Hogar. De esta forma, en tanto se aprueba la LPGE para el año 2024, desde el 1 de enero de 2024, los tramos de retribución y las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en el ejercicio 2023.

La disposición transitoria novena RD-ley 8/2023, de 27 de diciembre, establece las referencias a las bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, a la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional y a la determinación de la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas, para el ejercicio 2024, y hasta la aprobación de la correspondiente LPGE.

1. Las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, las bases máximas y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones, al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésima octava LGSS.

2. Se establece la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 bis y en la disposición transitoria cuadragésima tercera LGSS, que será de 0,70 puntos porcentuales.

3. Se determina la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación sean o no remuneradas, teniendo en cuenta que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó la disposición final décima del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, a fin de que la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, relativa a la Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, entre en vigor el 1 de enero de 2024.

   Esta cotización de las prácticas remuneradas se aplicará también respecto a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

4. Respecto a los trabajadores autónomos, en el año 2024, la tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos se fijan de conformidad con la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, y la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

   Asimismo, la cuantía para el reintegro de cotizaciones a los trabajadores autónomos en situación de pluriactividad fijada en el apartado 8 del artículo 16 proviene de la aplicación a la base máxima para el año 2024 del apartado 1 para doce mensualidades del tipo de cotización del 28,30 vigente del apartado 2.a) del mismo artículo.

5. Se establece que en tanto no se apruebe el salario mínimo interprofesional [lo que ya se ha producido mediante Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero] para el año 2024, las bases mínimas de cotización de todos los grupos profesionales previstas en esta orden tendrán carácter provisional hasta que, mediante una nueva orden ministerial, se aprueben de forma definitiva.

6. En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para los trabajadores por cuenta ajena, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

7. También, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, en esta orden se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización a la Seguridad Social en supuestos específicos, como son los de convenio especial o exclusión de alguna contingencia.

8. En lo que respecta a la cotización de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se han determinado los tipos de cotización y reducciones en las aportaciones empresariales, de acuerdo con los dispuesto en la disposición transitoria decimoctava LGSS sobre aplicación paulatina de las bases y tipos de cotización y de reducciones en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. De igual forma, las bases mínimas y máximas se fijan atendiendo a la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

9. También se establecen los coeficientes para la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, aportaciones mediante las que se garantiza el mantenimiento del equilibrio financiero entre las entidades colaboradoras señaladas y la Administración de la Seguridad Social.

10. Por último, en la orden se han introducido las modificaciones necesarias para adecuar su contenido a las recientes reformas legales en materia de Seguridad Social con incidencia en la cotización, debiendo citarse por su significativo alcance, a modo de ejemplo, las que derivan del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

11. Al margen de las previsiones y novedades con rango de ley reseñadas, se han mantenido la regulación de bases y tipos restantes previstas en la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 en desarrollo del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

-Contabilidad presupuestaria.- Resolución de 27 de diciembre de 2023, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la Resolución de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social y la Resolución de 11 de octubre de 2022, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social (BOE 31-1-2024)

Mediante esta Resolución se modifica: a) la Resolución de 3 de julio de 2014, de esta Intervención General, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social al objeto de incorporar un nuevo campo en los documentos contables denominado «Código de inventario» que permita establecer el intercambio de información entre el Sistema de Información Contable de la Seguridad Social (SICOSS) y el Inventario de Bienes y Derechos de la Seguridad Social (IBID); b) la Resolución de 11 de octubre de 2022, de este mismo Centro Directivo, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para incorporar la regulación del procedimiento de comunicación entre ambos aplicativos.

La necesidad de estos cambios deriva de que el Tribunal de Cuentas en las Declaraciones de la Cuenta General del Estado de cada ejercicio viene manifestando que la Tesorería General de la Seguridad Social no dispone de un inventario general de bienes y derechos completo, actualizado y conciliado con los registros contables, cuya formación es responsabilidad de dicho servicio común. Ello se debe, como señala el citado tribunal «a la inexistencia de procedimientos que permitan la conexión directa entre la aplicación del Inventario de Bienes y Derechos de la Seguridad Social

(IBID) (diseñada para la gestión patrimonial de este inventario, operativa desde junio de 2021) con el Sistema de Información Contable de la Seguridad Social (SICOSS)».

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Derechos del paciente. Ley 2/2024, de 6 de febrero, de modificación de la Ley 21/2000, sobre los derechos de información concernientes a la salud y la autonomía del paciente, y la documentación clínica (BOE 24-2-2024)

En Cataluña, la Ley 21/2000, de 29 de diciembre, sobre los derechos de información concernientes a la salud y la autonomía del paciente, y la documentación clínica, regula la posibilidad de elaborar documentos de voluntades anticipadas para que toda persona mayor de edad con capacidad suficiente pueda comunicar las intervenciones y los tratamientos médicos que acepta o rechaza en caso de que se encuentre en una situación en la que no pueda expresar su voluntad.

Pero la forma en que la Ley 21/2000 regula la formalización del documento de voluntades anticipadas conlleva diferentes trabas burocráticas que perjudican más a las personas más vulnerables, como la gente mayor y la gente sin recursos económicos.

Por ello, se modifica el apartado 2 del artículo 8 de la Ley 21/2000 para incluir una nueva letra con la que se reconoce la posibilidad de otorgar el documento de voluntades anticipadas ante los profesionales sanitarios, de forma que estos profesionales puedan cumplir también la función de testigo. Esta posibilidad permitirá agilizar la tramitación del documento y facilitar su otorgamiento y presentación sin perder el debido rigor en la prestación del testimonio.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Extinción del contrato por incapacidad permanente

-STJUE (Sala Primera) de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Accidente de trabajo — Incapacidad permanente total — Resolución del contrato de trabajo — Artículo 5 — Ajustes razonables»

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre J. M. A. R. y Ca Na Negreta, S. A., en relación con la resolución del contrato de trabajo de J. M. A. R. por parte de dicha sociedad debido a que este se hallaba en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual.

El Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, órgano jurisdiccional remitente, señala que, en el presente asunto, no se niega que el trabajador de que se trata sea una persona con discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78. Subraya que, en cualquier caso, esta apreciación

se ve corroborada por el artículo 4, apartado 2, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, que confiere a las personas en situación de incapacidad permanente total la condición de «personas con discapacidad».

El órgano jurisdiccional remitente señala que, a tenor del artículo 49, apartado 1, letra e), del Estatuto de los Trabajadores, que no ha sido modificado desde el 10 de marzo de 1980 y que, por tanto, no se ha adaptado para tener en cuenta la Directiva 2000/78 ni la Convención de la ONU, la declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual permite la extinción automática del contrato de trabajo, sin que deba cumplirse ninguna formalidad ni abonarse indemnización alguna, distinta de la pensión mensual, equivalente, en el presente asunto, al 55 % del salario del trabajador. Añade que tal extinción no está supeditada al cumplimiento de ninguna obligación previa de realizar «ajustes razonables», pese a que, en el caso de autos, la propia Ca Na Negreta había demostrado la viabilidad de tales ajustes, pues había reubicado a J. M. A. R. en otro puesto dentro de la empresa.

A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente cita la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85), de la que, a su parecer, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

El órgano jurisdiccional remitente hace también referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se desprende que, si bien la incapacidad permanente total no obliga al empresario a despedir al trabajador y no impide, en particular, que este sea reubicado en otro puesto dentro de la empresa, puesto que tal incapacidad solo afecta a su aptitud para desempeñar sus funciones habituales y, por lo tanto, no le impide realizar otras tareas, dicho empresario no está obligado, sin embargo, a realizar esa reubicación, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente.

Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad de la normativa nacional controvertida en el litigio principal con el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a la luz de la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85).

En el caso de autos, por una parte, no se discute que la incapacidad del demandante en el litigio principal resulta de dolencias físicas permanentes vinculadas a un accidente de trabajo. Según las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente y del Gobierno español, si bien dicha incapacidad no impide que el trabajador de que se trata desempeñe otras funciones para su empleador u otra empresa, no es menos cierto que a dicho trabajador se le ha reconocido la condición de «persona con discapacidad», en el sentido de la legislación nacional que transpone el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a saber, los artículos 4, 40 y 63 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad. Parece que la limitación de la capacidad del demandante en el litigio principal, que resulta de dolencias físicas permanentes, puede impedir la participación plena y efectiva de este en la vida profesional, de modo que su situación está comprendida en el concepto de «discapacidad», en el sentido de la Directiva 2000/78 y de la jurisprudencia recordada en el apartado 34 de la presente sentencia.

Por otra parte, tampoco se discute que la normativa nacional controvertida en el litigio principal confiere al empresario la facultad de resolver el contrato de trabajo debido a la incapacidad permanente total del trabajador para ejercer su profesión habitual en la empresa. El hecho de que el trabajador de que se trata hubiera solicitado que se le reconociera esa incapacidad permanente total y de que tuviera conocimiento de que dicha normativa confería a su empleador el derecho a resolver

su contrato de trabajo a raíz de ese reconocimiento no significa, a este respecto, que ese trabajador hubiera dado su consentimiento a la extinción de dicho contrato. Por consiguiente, una resolución en virtud de dicha normativa está comprendida entre las «condiciones de despido», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, puesto que constituye una extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador.

Por consiguiente, una situación como la controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

Para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, procede recordar, para empezar, que la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta, que prohíbe toda discriminación, en particular, por razón de discapacidad. Además, el artículo 26 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 27 y jurisprudencia citada).

A continuación, procede recordar asimismo que las disposiciones de la Convención de la ONU pueden invocarse para interpretar las de la Directiva 2000/78, de modo que esta última debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 59 y jurisprudencia citada).

Pues bien, en virtud del artículo 2, párrafo tercero, de dicha Convención, el concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Este concepto incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

En lo que concierne a dichos ajustes, del tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78, en relación con los considerandos 20 y 21 de esta, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 37).

A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78, ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartados 41 y 43).

En este contexto, procede señalar que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. A este respecto, del considerando 21 de esta Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan

lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartados 45 y 48).

Por consiguiente, el concepto de «ajustes razonables» implica que un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 49).

En el caso de autos, de la normativa nacional controvertida en el litigio principal resulta que esta permite el despido de un trabajador cuando se le haya declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78, o a mantener las medidas adecuadas que ya haya adoptado. En efecto, de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente se desprende que el demandante en el litigio principal había sido reubicado en otro puesto dentro de la empresa entre el 6 de agosto de 2018 y el 13 de marzo de 2020, fecha del despido, que fue notificado por el empresario once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el nuevo puesto en que el trabajador había sido reubicado, durante más de un año, parecía compatible con las limitaciones físicas resultantes de su accidente de trabajo.

Como señalaron el Gobierno helénico y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, tal normativa parece tener el efecto, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, de dispensar al empresario de su obligación de realizar o, en su caso, mantener, ajustes razonables, como un cambio a otro puesto, aun cuando el trabajador de que se trate disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad requeridas para desempeñar las funciones esenciales de ese otro puesto, en el sentido del considerando 17 de la misma Directiva y de la jurisprudencia recordada en el apartado 46 de la presente sentencia. Además, dicha normativa tampoco parece obligar al empresario a demostrar que tal cambio de puesto podría imponerle una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia, antes de proceder al despido del trabajador.

El hecho de que, en virtud de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, se reconozca la incapacidad permanente total a petición del trabajador y de que esta le dé derecho a una prestación de seguridad social, a saber, una pensión mensual, conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones, carece de relevancia a este respecto.

En efecto, tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo. Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» que, según las observaciones escritas del Gobierno español, designa una incapacidad para

todo trabajo, dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta.

Por último, en cuanto a la alegación formulada por el Gobierno español en sus observaciones escritas, según la cual el Estado miembro afectado es el único competente para organizar su sistema de seguridad social y determinar los requisitos para la concesión de las prestaciones en materia de seguridad social, procede recordar que, en el ejercicio de dicha competencia, ese Estado miembro debe respetar el Derecho de la Unión [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 30 y jurisprudencia citada].

Así pues, una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia.

Por consiguiente, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta y de los artículos 2 y 27 de la Convención de la ONU, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara que el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

-Sentencia del Juzgado de lo Social nº.2 de Vigo de 16 de febrero de 2024

Declara la nulidad de un despido de un trabajador como consecuencia de haberle sido declarado una Incapacidad Permanente Total y reconocida una pensión en el sistema de la Seguridad Social.

La sentencia aplica la jurisprudencia de la STJUE de 18 de enero de 2024, nº C-631/22, que establece que no se puede considerar extinguido automáticamente el contrato de trabajo por el hecho de que se le declare una incapacidad permanente a un trabajador y que la empresa tampoco puede

proceder al despido por el hecho de que se le haya declarado una incapacidad permanente total para su profesión habitual, sin intentar reubicarlo o adaptar su puesto de trabajo. La empresa queda obligada, antes de la extinción del vínculo laboral, a efectuar los ajustes razonables en su puesto de trabajo o reubicarlo en otro puesto compatible con sus dolencias o el despido se declarará nulo.

El Juzgado de lo Social nº.2 de Vigo establece que la consecuencia es la readmisión del trabajador y la obligación de la empresa de ofrecerle al trabajador un nuevo puesto de trabajo compatible con un incapacidad permanente total.

Empleo público

-STJUE (Sala Sexta) de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Personal laboral indefinido no fijo — Cláusulas 2 y 3 — Ámbito de aplicación — Concepto de "trabajador con contrato de duración determinada" — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada — Medidas legales equivalentes»

Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de las cláusulas 2, 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), 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 (DO 1999, L 175 p. 43).

Estas peticiones se han presentado en el contexto de sendos litigios entre MP y la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, en el asunto C-59/22; entre IP y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), en el asunto C-110/22, y entre IK y la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, en el asunto C-159/22, en relación con la calificación de la relación laboral que vincula a los interesados con la Administración Pública correspondiente.

El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1. Las cláusulas 2 y 3 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, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de dicho Acuerdo Marco, y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de este último.

2. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en dicha disposición, comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de

duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.

3. La cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas contempladas en esta disposición ni «medida legal equivalente» alguna, a efectos de esta, para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.

4. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.

5. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas «de conformidad con la normativa vigente en cada una de [dichas] Administraciones Públicas», cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula.

6. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.

7. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida. Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5.

-Juzgado de lo Social número 14 de Sevilla, de 27 de febrero de 2024

El Juzgado de lo Social número 14 de Sevilla de 27 de febrero declara fija a una empleada de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía que prestaba servicios como ordenanza en un instituto de Sevilla desde hacía catorce años con un contrato de interinidad por vacante y declara en consecuencia la improcedencia de su despido, siguiendo la

sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de febrero sobre el abuso de la temporalidad en las administraciones públicas.

La sentencia estima improcedente el despido de la trabajadora, producido el 31 de mayo de 2023, y condena a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía a readmitir a la demandante en el puesto de trabajo que venía ocupando, con abono de todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta su efectiva readmisión, o a optar expresamente por abonarle una indemnización de 30.535,48 euros.

Esta empleada de la Junta fue cesada por cobertura definitiva de la plaza que venía ocupando "provisionalmente" desde el 7 de enero de 2009 y hasta el 31 de mayo de 2023, "es decir, más de catorce años ininterrumpidos cubriendo con carácter de interinidad una plaza, lo que supera con creces" el límite de tres años que el Estatuto Básico del Empleado Público y la doctrina del Tribunal Supremo han considerado aplicable a estos supuestos.

El juez considera por ello que la relación de la empleada ya había devenido fija con carácter previo, añadiendo que la Junta "no ha alegado, ni menos aún probado, ningún motivo por los que, a lo largo de tan dilatado periodo, no se hubiera cubierto la plaza, ni ha acreditado ningún acto administrativo tendente a su cobertura definitiva con anterioridad a la convocatoria que finalmente se produjo en 2023".

Señala la Sentencia que "De la prueba practicada cabe concluir que nos hallamos inequívocamente ante (...) una contratación temporal injustificadamente larga y, por tanto, abusiva". Así, aplicando la sentencia del TJUE, no considera a la trabajadora despedida como "indefinida no fija", sino directamente como fija, declarando en consecuencia su despido como improcedente, con todos los efectos legales correspondientes.

La sentencia recuerda que el TJUE ha considerado, en su sentencia de 22 de febrero, que la figura del indefinido no fijo creada por la jurisprudencia española, no es más que una relación laboral igualmente temporal a los efectos de la Directiva europea sobre trabajo de duración determinada y, por tanto, no constituye una sanción adecuada al abuso de la temporalidad.

En este sentido, el juez pone de manifiesto que, "a pesar de los loables y prolongados esfuerzos que se han realizado durante largos años por la jurisprudencia nacional para intentar dar una respuesta a las situaciones de uso abusivo de la temporalidad" con el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, "el legislador no ha establecido, en todo este tiempo, una medida adecuada a lo exigido por la Directiva que tuviera en cuenta los sucesivos pronunciamientos que ha ido emitiendo el TJUE a las respuestas prejudiciales planteadas por los órganos judiciales españoles".

El magistrado recuerda que el TJUE ha señalado que la fijeza no es la única solución posible pero que, en ausencia de otra medida idónea, los tribunales nacionales deben aplicarla con preferencia a las disposiciones internas, incluso de rango constitucional. "Hubiera sido deseable que el legislador arbitrara una situación acorde con la normativa europea y, a su vez, con nuestros principios constitucionales, pero, a falta, pues, de otra medida adecuada en el Derecho interno, teniendo en cuenta la primacía del Derecho de la Unión Europea y el carácter preferente de su aplicación, procede sancionar el abuso de la utilización fraudulenta y abusiva de la temporalidad con el reconocimiento de que la relación laboral de la trabajadora demandante con la administración demandada tenía el carácter fijo en el momento de la extinción", lo que conlleva que su cese sea calificado como despido improcedente.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIÓN LABORAL

Cervilla Garzón, M. D. (Dir.): *El actual contrato de prestación de servicios*, Aranzadi, 2023.

Martín Jiménez, R: *La persona trabajadora cabeza de familia monoparental*, Dykinson, 2023.

DERECHO COLECTIVO

Garate Castro, J.: *Derecho sindical, Volumen III. Conflictos colectivos de trabajo*. Editorial: Bomarzo, Albacete 2023. 396 páginas.

Maneiro Vázquez, Y.: *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*. Ed. Cinca, 2024. 150 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Atelier 2024, 380 páginas.

Valle-Inclán Rodríguez de Miñon, D.: *Los servicios mínimos como límite al derecho de huelga en el transporte aéreo*, Dykinson, 2023. 166 páginas.

VVAA: *La negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021*, XXXV Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, MTAS, 2023.

PROTECCIÓN SOCIAL

Arrieta Idiakez, F.J.: *LAGUN ARO: Una experiencia de modelo alternativo de protección social*. Dykinson, diciembre 2023. 572. DOI: https://doi.org/10.14679/2511. 202 páginas.

Arufe Varela, A.: *La asistencia social en Alemania. Un comentario del Libro XII del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*. Atelier, 2024. 308 páginas.

Burgos Goyé, M.C./Monereo Pérez J.L.: *La inmigración-emigración: las rentas de pobreza en el contexto autonómico y en una era disruptiva*, Laborum, 2024.

López Insua, B.M., Ortega Lozano, P. y Guindo Morales, S.: *Seguridad social y tecnologías con perspectiva de género "Prácticas y experiencias en el proceso de enseñanzas y aprendizaje"*, Comares, 2024.

López Insua, B.M: *La protección de los mayores en la era digital. Entre trabajo y jubilación*, Tirant lo Blanch, 2023

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Iniesta, G. y Trillo Parra, A.R.: *Ingreso Mínimo Vital*, 2ª edición, Laborum, 2023.

Ricou Casal, M.: *El derecho a la salud y la Seguridad Social,* Bomarzo, 2024

Vicente Palacio, A.: *La asistencia sanitaria transfronteriza*, Atelier, 2023

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Pérez Capitán, L.: *Memento Práctico-Prevención Riesgos Laborales 2024-2025,* Ed. Francis Lefebvre, 2023

PROCESAL LABORAL

García Murcia, J. (Dir.): *Jurisprudencia social del Tribunal Supremo "En memoria de Félix Salvador Pérez"*, Aranzadi, 2024 (Papel + e-book).

Tascón López, R.: *Hacia la eficiencia procesal en el orden Social de la Jurisdicción* (Papel + e-book), Aranzadi, 2024

EMPLEO PÚBLICO

Moreno Gené, J.: *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*. Atelier, 2024. 234 páginas.

OBRAS GENERALES Y OTRAS

Beltrán de Heredia Ruiz, I.: *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente de la persona* 1ª Ed, Aranzadi, 2024.

Castro Medina, R.: *Las personas mayores en el contexto de las políticas socio-laborales: La importancia de un cambio de paradigma*. Atelier, 2024, 320 páginas.

Díaz Barco, F.: *Manual de Derecho de la Construcción,* Tirant lo Blanch, 2024.

Fabregat Monfort, G. (Dir.): *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual. "Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social."*, Tirant lo Blanch, 2023

Fernández Orrico, F.J.: *Discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, 2023.

Fortuny Cendra, M.: *250 preguntas y respuestas sobre la Ley de Protección de los Informantes. Ley 2/2023, de 20 de febrero*, Aranzadi, 2024.

Montes Adalid, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital.* Atelier, 2024. 468 páginas.

Nevado Fernández, M, J.: *La antigüedad en el trabajo. No hay más moderno*. Tiran lo Blanch, 2023

Ortega Lozano, P. Guindo Morales, S.: *Desafío tecnológico en el derecho del trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier, 2023.

VVAA: *Memento Social*, 2024, Ed. Lefebvre 2024

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A PROPÓSITO DE LA ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2023-2027, *por María Belén Fernández Collados (Dir.) et al, Editorial Aranzadi, 2024, páginas: 400 páginas.*

Comentado por:
Sara Guindo Morales
Profesora Contratada Doctora Indefinida. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
ORCID: 0000-0002-7018-8681

Tenemos el placer de recensionar la reciente y novedosa obra colectiva de referencia doctrinal que lleva por título "*La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral*" y que ha sido publicada por la prestigiosa editorial Aranzadi.

Obra que ha sido financiada por la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral en cumplimiento de los objetivos dispuestos en el convenio de colaboración entre la Universidad de Murcia y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía para la creación de la "Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral", para el ejercicio 2023 y en la que también se recogen los resultados del Proyecto PID2022-137171OB-I00 titulado "La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género". Además, el resultado es parte de la ayuda PID2022-137171OB-I00, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+.

Así pues, el equipo investigador de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral, en su misión de fomento de las actividades de investigación, desarrollo e innovación en materia de seguridad y salud laboral, trata en este bibliográfico el tema de la Prevención de Riesgos

Laborales a propósito de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por el Consejo de Ministros, reunido el 14 de marzo de 2023.

Lo anterior, a través de una completa metodología investigadora consistente en el análisis de la normativa, doctrina y jurisprudencia, tratando las cuestiones y las problemáticas más actuales sobre la materia.

Conforme el contenido de dicha Estrategia, que pone su horizonte en 2027, pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales de este período, aunando esfuerzos y compromisos, con la voluntad compartida de seguir actuando con determinación para disminuir los daños físicos y mentales que sufren las personas con motivo del trabajo, llegando a todos los sectores, actividades, empresas y personas trabajadoras por igual.

Y es que la misma pretende adquirir un compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, y particularmente anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica, alineándose sus líneas de actuación con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras.

Por tanto, en definitiva, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 aspira a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.

Adentrándonos ya en el contenido de la obra colectiva, y partiendo de una estructura sistemática instrumental, la misma se encuentra conformada por los capítulos que se enumeran a continuación:

1. "La prevención de riesgos laborales desde la publicación de la Ley en 1995 hasta la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027", realizado por el autor Guillermo Rodríguez Iniesta, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

2. "La Seguridad y Salud Laboral española en cifras", realizado por los autores Olga García Luque, Profesora Titular de Economía Aplicada de la Universidad de Murcia y Manuel Hernández Pedreño, Profesor Titular de Sociología de la Universidad de Murcia.

3. "La prevención de los accidentes in itinere y en misión como estrategia de seguridad y salud en la empresa", realizado por el autor Francisco A. González Díaz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

4. "La perspectiva de género en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo", realizado por la autora Ana I. Pérez Campos, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

5. "Prevención de riesgos laborales y nuevos entornos laborales", realizado por la autora M.ª Elisa Cuadros Garrido, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

6. "La adhesión de España al Convenio de la OIT núm. 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", realizado por la autora Noemí Serrano Argüello, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.

7. "Colectivos vulnerables y prevención de riesgos laborales", realizado por la autora M.ª Belén Fernández Collados, Profesora Titular (acreditada a Cátedra) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

8. "La gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES", realizado por la autora Belén del Mar López Insua, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

9. "La Seguridad y Salud Laboral en la doctrina judicial", realizado por el autor José Antonio González Martínez, Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

Como se ha podido comprobar, a lo largo de los capítulos de libro se tratan temas tan interesantes a la par que problemáticos relacionados con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en definitiva, con la prevención de riesgos laborales, tales como los accidentes *in itinere* y en misión, la perspectiva de género o los colectivos vulnerables.

Por tanto, este referente bibliográfico representa una herramienta útil y de calidad que permitirá a los distintos operadores jurídicos dialogar con los análisis y opiniones vertidas en el mismo sobre materia preventiva como consecuencia del reputado y prestigioso plantel de autores intervinientes, que gracias a su heterogénea procedencia contribuyen al mejor aval que cualquier obra de esta envergadura pueda tener.

Es de justicia insistir en la capacidad de análisis y en la profundidad de razonamiento de estos juristas, que conjugan con un sabio criterio la defensa de unos determinados valores, la evaluación de los avances normativos e institucionales, los defectos de regulación y el juicio respecto de aquellos aspectos que pudieran resultar más controvertidos.

Por estas razones, este atractivo ejemplar reúne todas las condiciones para convertirse en un gran referente teórico-práctico de imprescindible consulta sobre la temática preventiva, necesario para cualquier biblioteca jurídica que se precie.

LA SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TRANSMISIÓN DE EMPRESAS, *por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Editorial Dykinson, 2023, páginas: 434.*

Comentado por:

Sheila López Vico

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

ORCID: 0000-0002-2608-3436

En esta ocasión tenemos el placer de recensionar como novedad bibliográfica la obra titulada "La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas". La misma ha sido realizada por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada. No resulta baladí subrayar como esta ha sido galardonada por el prestigioso Premio Eduardo de Hinojosa y Naveros en Ciencias Jurídicas en su VI edición y, en

consecuencia, editada por la reconocida editorial Dykinson, siendo todo ello ya una evidencia de su elevada calidad jurídica.

A lo largo de las últimas décadas se han producido importantes cambios en nuestro mercado empresarial como consecuencia de la expansión de tendencias ligadas a la tercera y cuarta revolución industrial, como son la digitalización, la globalización, la inteligencia artificial, la robótica, el internet de las cosas, etc. Todo ello ha dado lugar al tránsito de un modelo de producción fordista, caracterizado -entre otros rasgos- por la realización de la labor productiva de manera presencial bajo las órdenes y el control del empresario en el marco de grandes estructuras fabriles, a un modelo de empresa posfordista donde prima la búsqueda de la flexibilidad. De este modo, la existencia de un mercado inestable y altamente cambiante ha obligado a las empresas a acometer cambios relevantes en sus modelos organizativos. Así, se ha producido paulatinamente un abandono de las grandes fábricas o empresas, asistiéndose a una fragmentación o desintegración de las mismas que, si bien no han desaparecido, han pasado a adoptar una estructura sustancialmente diferente en aras de aumentar su flexibilidad. Para ello se ha recurrido a fórmulas variadas como son la deslocalización, la subcontratación o la descentralización. Junto a estas, se ha detectado asimismo un repunte de las transmisiones de empresas que han pasado, incluso, a normalizarse en nuestro sistema jurídico. Sin embargo, en este último caso se produce un marcado choque entre los intereses del o los trabajadores y del empresario, lo cual se refleja en la existencia de una compleja regulación legal, tanto en nuestro país como en el plano europeo en esta materia. Pues bien, es precisamente la resolución de dicho conflicto de intereses derivado del cambio de titularidad de la empresa con sus implicaciones y consecuencias jurídicas la materia objeto de estudio por parte del prof. Ortega Lozano en la presente monografía.

En cuanto a su contenido, la misma se estructura en seis partes diferenciadas y un total de veintiún capítulos diferenciados pero íntimamente vinculados entre sí. Veámoslo:

— Parte primera: "Acerca del fenómeno de la sucesión de empresa". La primera parte se articula en un total de dos capítulos: Capítulo 1. "Prefacio acerca de las estructuras empresariales: un acercamiento al estado de la cuestión". Capítulo 2. "El sistema regulado en la Directiva 2001/23/CE relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad". A través de este primer capítulo se lleva a cabo por el autor una presentación de la problemática existente en torno a la subrogación empresarial, materia que posteriormente es analizada de manera detallada en los capítulos sucesivos, así como de la regulación legal existente en esta materia.

— Parte segunda: "La subrogación de trabajadores (Los supuestos de cambio de titularidad, asunción de plantilla y mandato convencional)". Este a su vez se divide en un total de 4 capítulos: Capítulo 3. "Los diferentes supuestos en los que pueden concurrir los complejos efectos subrogatorios: un esbozo a modo de ordenación". Capítulo 4. "La sucesión clásica". Capítulo 5. "Sucesión de plantilla consecuencia de la mano de obra". Capítulo 6. "Deberes y consecuencias jurídicas en la subrogación ex convenio colectivo". Una vez presentada en la primera parte la figura de la subrogación, se pasa a concretar por medio del segundo capítulo su aplicación y regulación en el plano privado.

— Parte tercera: "Subrogación de trabajadores en las administraciones públicas". Este bloque lo componen un total de 5 capítulos. Capítulo 7. "La subrogación en las contratas". Capítulo 8. "La reversión de la contrata y su reasunción por la Administración pública." Capítulo 9. "Superación de la sucesión convencional (no aplicación del convenio sectorial) cuando la Administración no está en el ámbito funcional: la «doctrina Monachil»". Capítulo 10. "cláusulas administrativas:

hacia la doctrina administrativa del «deber de información»". Capítulo 11. "El fenómeno de la subrogación en Centros Especiales de Empleo". Siguiendo la dinámica del capítulo segundo, entra el autor también a contemplar el tratamiento dado a esta materia en el ámbito público.

— Parte cuarta: "Criterios jurisprudenciales en las actividades materializadas y desmaterializadas". La cuarta parte se divide en un total de 6 capítulos: Capítulo 12. "La delimitación conceptual de actividades materializadas o desmaterializadas por el Tribunal Supremo: algunos criterios jurisprudenciales". Capítulo 13. "Subrogación de activos tangibles: actividades materializadas". Capítulo 14. "Subrogación de activos intangibles: actividades materializadas". Capítulo 15. "Subrogación y tecnología: algunos supuestos complejos tecnológicos". Capítulo 16. "Subrogación en actividades desmaterializadas: mano de obra intensiva". Capítulo 17. "Grupos de empresas y cambio de titularidad". Junto al tratamiento legal, no puede omitirse en nuestra disciplina, y más aún en una materia cuya regulación presenta un uso elevado de conceptos jurídicos indeterminados, el tratamiento realizado por nuestra doctrina judicial, así se procede por medio del presente bloque a analizar los más importantes pronunciamientos realizados por el Tribunal Supremo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, diversos Tribunales Superiores de Justicia de nuestro país, etc.

— Parte quinta: "Efectos jurídicos de la subrogación en casos concretos resueltos por los tribunales". La quinta parte la compone un único capítulo, pero representa una importante parte de la monografía: Capítulo 18. "Effectum iuris o consecuencias jurídicas en la subrogación: criterios jurisprudenciales de los tribunales".

— Parte sexta: "Conclusiones y bibliografía". La última parte, a modo de cierre, la componen un total de tres capítulos: Capítulo 19. "Conclusiones: interpretación valorativa y discrecional de los conceptos jurídicos indeterminados". Capítulo 20. "Bibliografía". Capítulo 21. "Índice de jurisprudencia". Por medio de este último bloque, además de un amplio catálogo de referencias doctrinales y jurisprudenciales, lleva a cabo el autor una recopilación de los diversos argumentos, críticas y propuestas de mejora de la normativa legal que han ido siendo evidenciadas a lo largo de toda la monografía. En concreto, el amplio tratamiento de la doctrina judicial realizada por el mismo, le permite evidenciar la existencia de una norma deliberadamente general e indeterminada -en aras de garantizar una suficiente flexibilidad que permita incluir dentro de la noción de subrogación las distintas casuísticas que en la práctica pueden producirse-, y con ello, su carácter insuficiente y la necesidad de su modificación o ampliación.

De las breves pinceladas que por medio de la presente recensión se han recogido sobre la monografía objeto de análisis puede ya deducirse que nos encontramos ante una obra de elevada calidad e indudable actualidad jurídica. La subrogación de empresas es una materia que, si bien es clásica en nuestra disciplina, no ve agotada su relevancia. Es más, los cambios que se han sucedido en nuestro mercado empresarial en los últimos años han hecho que la misma vea renovado su protagonismo, al incrementarse de manera relevante el número de empresas que recurren a dicha institución en aras de conseguir una adecuación de sus estructuras empresariales a un mercado de trabajo altamente convulso. Asimismo, la existencia de una normativa legal amplia y plagada de conceptos jurídicos indeterminados hace que en esta materia ocupen un papel central los pronunciamientos que, a nivel nacional e internacional, llevan a cabo los distintos Tribunales de Justicia y que contribuyen a clarificar las distintas dudas interpretativas que surgen en la realidad práctica.

Por todo ello, no puede concluirse el presente análisis sin recomendar la lectura atenta de esta monografía a todo aquel operador jurídico interesado en conocer la figura de la subrogación

empresarial en el marco de las transmisiones de empresas, al ser probablemente esta la obra más completa y actual en esta materia, convirtiéndola así en una monografía de indudable referencia.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: UN MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL SIGLO XXI, *por José Luis Monereo Pérez, Editorial Atelier, 2024, páginas: 378.*

Comentado por:
Rafael José López Bedmar
Contratado predoctoral FPU. Universidad de Granada.
ORCID: 0009-0002-4931-699X

El pasado mes de febrero vio la luz la novedosa e innovadora obra de Monereo Pérez, J.L.: "*La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno"*. Este nuevo libro persigue analizar la figura de la negociación colectiva y los convenios jurídicos en el sistema de relaciones laborales en España. Sin duda la importancia de este derecho constitucional deriva de su existencia como fuente de regulación autónoma de los conflictos laborales y de la organización del trabajo en las empresas.

Destaca el autor, quien es, José Luis Monereo Pérez (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social y Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social y de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, ambas de la Editorial Laborum; creador de la "Colección Crítica del Derecho" en la Editorial Comares). José Luis Monereo Pérez cuenta con numerosas publicaciones, siendo varios libros y más de seiscientos artículos tanto jurídicos, como de teoría política, como relacionados con las ciencias sociales y el pensamiento social y político.

Sus obras más reseñables de esta línea son: *El derecho a la negociación colectiva; El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo; Guía de negociación colectiva, los planes y fondos de pensiones; La negociación colectiva en el sector energético; El modelo legal de negociación colectiva a los veinticinco años del estatuto de los trabajadores; El sistema de negociación colectiva en España: estudio de su régimen jurídico (coord.); La negociación colectiva en las empresas multiservicios: un balance crítico (coord.);* entre otras muchas.

La obra que ve la luz, publicada por la Editorial Atelier en el año 2003, se encuadra en la prestigiosa y reputada Colección "Atelier Laboral". Dicha colección referida se encuentra dirigida por el profesor J.I. García Ninet (catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Barcelona)6 y cuenta con numerosos volúmenes publicados, lo cual releja la calidad de la monografía.

La obra "*La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*" consta de una introducción -en la que expone el modo de abordar la temática desde una perspectiva de conjunto- y siete capítulos. Los capítulos son los que se detallan a continuación:

— Capítulo I. La garantía constitucional *ex* artículo 37.1 de la Constitución Española en la dinámica de la negociación colectiva. En este capítulo, se realiza una categorización y delimitación del concepto de negociación colectiva. Además, el autor se adentra en el sistema español de la negociación colectiva, considerándolo como la columna vertebral del Derecho del Trabajo, llevando a cabo un estudio de la naturaleza constitucional del mismo.

— Capítulo II. El contenido esencial del derecho fundamental a la negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios colectivos. En esta sección, se aborda inicialmente el convenio como la expresión del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva, otorgándole la naturaleza de forma de Derecho objetivo. Posteriormente, se diferencian los convenios estatutarios de los extraestatutarios, analizando el reflejo de la autonomía colectiva en ambos.

— Capítulo III. La negociación colectiva como Derecho Social Reflexivo-Horizontal: Autonomía colectiva negocial y democracia social. El autor explica que la negociación colectiva forma parte del proceso de racionalización jurídica de las relaciones de poder en el contexto del mundo del trabajo y en cuya arena sobresale la misma como parte del Derecho social autónomo reflexivo. Se subraya la doble función del Derecho: buscar ser una forma de control social y, especialmente, lograr la integración social mediante la protección de formas de vida. El autor argumenta que la negociación colectiva y el convenio colectivo representan una plasmación típica y cualificada del Derecho reflexivo y flexible.

— Capítulo IV. Las funciones y contenidos de la negociación colectiva en la "sociedad del riesgo", postfordista y digitalizada. Inicialmente, se realiza una referencia a la función de la autonomía colectiva en el contexto de un sistema democrático de relaciones laborales, destacando la vertiente dinámica y estática de la autonomía colectiva. A continuación, se analizan las fuentes tradicionales y consustanciales de la autonomía colectiva. Finalmente, se exploran los nuevos retos funcionales de la autonomía colectiva en el contexto de un enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva en la época del derecho flexible del trabajo.

— Capítulo V. El modelo legal de negociación colectiva: el Estatuto de los Trabajadores. Este capítulo comienza señalando los principales rasgos del modelo legal de la negociación colectiva en el ordenamiento jurídico español. A continuación, se evalúa cómo han afectado las sucesivas reformas laborales de este siglo a dicho modelo, incluyendo la reforma de 2021, abordándola en profundidad mediante un exhaustivo análisis jurídico.

— Capítulo VI. Nuevos desafíos de la negociación colectiva y propuestas de "lege ferenda" de carácter promocional y racionalizador: la paulatina redefinición del modelo de la negociación colectiva estatutaria. Este capítulo analiza los desafíos futuros en el marco de la era de la globalización, la digitalización y la crisis ecológica. Destaca como un capítulo de vital importancia, ya que propone mejoras al modelo actual, siempre abogando por el fomento del trabajo decente.

— Capítulo VII. Bibliografía.

Ciertamente, supone un actualizado, detallado y profundo análisis, relevante y útil, de la figura de la negociación colectiva, netamente trascendente en el contexto actual de las relaciones laborales. Se está ante una obra fundamental de referencia en el ámbito del *iuslaboralismo*, y cuya lectura es imprescindible para aquellos interesados en entender las bases de la negociación colectiva y su relevancia en el ámbito jurídico-social.

El autor ha redactado la obra siguiendo una estructura organizada y coherente que, sin duda alguna, guía al lector fácilmente por la obra. La claridad y la profundidad con la que el Profesor José Luis Monereo presenta cada capítulo resultan en una lectura envolvente y enriquecedora. Su capacidad para ilustrar conceptos abstractos con ejemplos prácticos y casos reales hace que el lector se sumerja en el mundo jurídico, comprendiendo la importancia y el impacto del derecho en la vida cotidiana.

Es notorio el esfuerzo realizado para la confección de esta obra por el Profesor Monereo Pérez. El resultado ha sido un producto de gran calidad debido a la trayectoria investigadora y profesional del autor, sin ninguna duda, especialista en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En resumen, es una obra magistral –y de imprescindible lectura– que combina la erudición jurídica con una exposición clara y accesible. Sin duda, invita a explorar el trascendental mundo de la negociación colectiva, a comprender su importancia y a reflexionar sobre sus principios fundamentales. Dirigido tanto para profesionales del Derecho, estudiantes y público que busque una lectura enriquecedora y estimulante, siendo esta obra una elección imprescindible.