nº 11 (2º 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 11 (2024): 227-270.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA, LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. MEDIDAS URGENTES: REFORMA DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO Y OTRAS REFORMAS

-Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y 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 (BOE 22-5-2024)

Los dos objetivos principales de esta norma son la reforma del nivel asistencial de la prestación por desempleo y la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

El real decreto-ley se estructura en tres artículos en los que se recogen las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativas a la modificación del permiso de lactancia y la protección por desempleo, así como del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cinco disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y catorce disposiciones finales.

I. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

En el artículo primero, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo que respecta:

— a la regulación del permiso de lactancia, prevista en el artículo 37.4;

— a la concurrencia respecto de los convenios colectivos autonómicos, que se regula en el artículo 84.3 y 4

— y, por otra parte, para introducir una nueva disposición adicional vigesimoctava que tiene por objeto, dada la especialidad del ámbito artístico, la previsión de especialidades en la condición de elector y elegible.

a) *Modificación del permiso de lactancia*

Mediante la *modificación del art. 37.3 ET* se trata de 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, que tiene por fundamento la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo medidas de conciliación que deben servir para contrarrestar la desventajosa situación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como los efectos nocivos derivados de la perpetuación de los roles de cuidado.

En esta norma se procede a abordar una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el ya reconocido permiso parental.

En la actualidad el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. La modificación del artículo 37.4 ET elimina estas restricciones, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras.

Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

b) *Modificación del artículo 84 ET*

Se lleva a cabo una modificación del artículo 84 ET respecto a la regulación de la negociación colectiva en el ámbito de las Comunidades Autónomas, asegurando la prioridad aplicativa de los acuerdos o convenios de comunidad autónoma más favorables para las personas trabajadoras (se modifica el apartado 3, se introduce un nuevo apartado 4 y se renumera el anterior apartado 4 como apartado 5 del artículo 84).

La modificación del art. 84 ET por el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, si bien limitó al ámbito negocial autonómico la posibilidad de afectar a convenios colectivos estatales, introdujo importantes condicionantes, al dejar esta posibilidad al arbitrio de los propios acuerdos interprofesionales o convenio de ámbito estatal.

Con la modificación que se introduce en este RDL se procede a matizar la regulación actual de modo que, manteniéndose los requisitos de que los acuerdos y convenios autonómicos sean suscritos por los sujetos legalmente legitimados y la eventual limitación de regular algunas materias, estos acuerdos y convenios suscritos en el ámbito autonómico tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

No obstante, dicha prioridad aplicativa queda condicionada ahora exclusivamente a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Se aclara en el nuevo diseño que la prioridad aplicativa de los convenios provinciales solo se produce cuando así se establezca mediante acuerdos de ámbito autonómico previsto en el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su regulación sea más favorable y no se refiera a materias expresamente limitadas por la ley.

c) *Reglas especiales para elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas.*

Se introduce una *nueva disposición adicional vigesimoctava ET* estableciendo reglas especiales en relación con las elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1435/1985, de 1 de agosto). En virtud de esta nueva disposición adicional vigesimoctava ET, y como excepción a lo dispuesto en el artículo 69.2 ET, dichas personas serán electoras cuando sean mayores de dieciséis años y elegibles cuando tengan dieciocho años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, veinte días.

Esta modificación normativa permite incrementar los niveles de participación en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras y, además, trata de dar cumplimiento a la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España, de 16 de junio de 2021, que, en relación con la reforma consistente en el desarrollo del Estatuto del Artista y fomento de la inversión, el mecenazgo cultural y participación, insta a que el futuro estatuto regule, entre otros aspectos, aunque de forma literal, la representatividad sindical, señalando que la implementación de la medida habría de estar terminada a más tardar el 31 de diciembre de 2022.

II. Reforma del nivel asistencial de la protección por desempleo

El artículo segundo se ocupa de la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, referida a la reforma del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Se enmarca dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el que se incluye la Reforma 10, «Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo», que tiene como propósito simplificar el funcionamiento del sistema y adecuar sus objetivos para dar más claridad, seguridad jurídica y facilitar la gestión, en especial respecto de los colectivos con mayor grado de vulnerabilidad y peores condiciones de empleabilidad. Teniendo en cuenta los objetivos descritos del citado plan, la presente norma pone en marcha las medidas necesarias para llevar a cabo la transformación que el mismo señala.

Esta reforma ha sido objeto de debate en el marco del diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y ha culminado con la suscripción de un acuerdo con los sindicatos más representativos del país.

La modificación del nivel asistencial está directamente ligada con los objetivos previstos en la Reforma 10, que se concretan en:

— la simplificación de la regulación para permitir una mayor flexibilidad en el acceso y una minoración de las cargas administrativas de manera que se facilite al ciudadano y a las

empresas el conocimiento del mismo y la tramitación de las prestaciones, y se permita que el Servicio Público de Empleo Estatal implemente una mayor automatización de los subsidios de forma similar al de las prestaciones contributivas;

— la vinculación de esta protección con el acuerdo de actividad de forma que se incorpore a los beneficiarios, que ya son personas en situación de desempleo de larga duración, de forma prioritaria en programas y acciones que posibiliten su reinserción;

— el acceso garantizado a los servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a las personas beneficiarias del nivel asistencial de la protección por desempleo;

— la constitución de esta prestación complementaria como mecanismo de transición hacia la protección social, cuando la persona beneficiaria no se reincorpore al mercado laboral y se encuentre en situación de vulnerabilidad;

— la prevención de los riesgos de conflicto competencial con las comunidades autónomas, ya que, al regularse dentro del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se trataría de una prestación de Seguridad Social vinculada a la existencia de unas cotizaciones previas:

— la consolidación de un modelo que siga la línea del modelo de protección de los países de nuestro entorno, y con la posición en la materia del Consejo de Europa.

Esta reforma se lleva a cabo con la modificación de los artículos 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 282, 286 y 287 en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introduciendo las disposiciones necesarias para la adecuación del mismo a los objetivos señalados:

1. Se aborda la revisión de las características básicas de la protección por desempleo en su nivel asistencial, de tal forma que amplía su nivel de cobertura eliminando lagunas de desprotección, simplifica y mejora los requisitos de acceso y mantenimiento a la misma y se garantiza a los beneficiarios de los subsidios el acceso a los itinerarios personalizados de empleo con el fin de mejorar su empleabilidad y fomentar de su inserción laboral.

2. Facilita a los ciudadanos el conocimiento de los procedimientos para atender las obligaciones contraídas en materia de desempleo.

3. Con carácter general, el colectivo destinatario del nuevo régimen será el de las personas desempleadas cuya situación guarda una relación directa con la pérdida inmediatamente anterior de un empleo, o el agotamiento de la prestación contributiva.

4. Las situaciones protegidas que no guardan relación directa con la pérdida de un empleo anterior, así como las medidas de protección de las personas que agoten los derechos previstos en el titulo III LGSS deben ser reconducidas hacia otros mecanismos de protección social, con el fin de simplificar el sistema de protección por desempleo.

   Como excepción, se mantiene el supuesto de acceso al subsidio de los españoles emigrantes retornados sin derecho a prestación contributiva, colectivo históricamente incluido en este ámbito de protección y no acogido expresamente en el ingreso mínimo vital.

Además, puesto que se deroga el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, a fin de mantener la protección que a través del mismo se dispensaba a las víctimas de violencia de género o sexual, se crea el subsidio por desempleo dirigido a este colectivo.

En ambos casos, se trata de garantizar que los colectivos afectados, protegidos en la actualidad en el ámbito de la protección por desempleo, no vean mermada su protección, en razón de su exclusión o distinto nivel de cobertura en otras fórmulas de protección social.

5. Se amplía la cobertura del nivel asistencial en algunos tramos de edad anteriormente excluidos, al permitir el acceso, por un lado, a los menores de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 360 días, y por otro, a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

6. Se reconoce el derecho a acceder al subsidio asistencial a las personas trabajadoras eventuales agrarias, anteriormente excluidas.

7. Se simplifican y mejoran los requisitos de acceso y mantenimiento:

   - se suprime el plazo de espera de un mes desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva,

   - se modifica la forma actual de considerar las responsabilidades familiares en los subsidios con cargas familiares, de manera que no se excluirá al solicitante por percibir rentas propias por encima del 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, estableciendo la norma que existirán responsabilidades familiares cuando el total de rentas de la unidad familiar entre el número de personas que la forman, incluido el solicitante, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional.

   - se simplifica la duración de los subsidios de agotamiento de la prestación contributiva igualando la duración, con independencia de la edad, para el subsidio de agotamiento de la prestación contributiva con responsabilidades familiares;

   - se mantiene la duración del subsidio por cotizaciones insuficientes, proporcional al número de meses cotizados.

8. Se modifica la cuantía de los subsidios por agotamiento y de cotizaciones insuficientes, introduciendo una fórmula de cuantía decreciente, en tres tramos, y se elimina la deducción proporcional en función de las horas trabajadas a tiempo parcial y, por último, se incorpora a la regulación de la cuantía del subsidio por cotizaciones insuficientes para la prestación contributiva una previsión análoga a la establecida respecto a esta última para los supuestos de acceso desde una situación de reducción de jornada por nacimiento de hijo, guarda legal, víctimas de violencia de género, y demás regulados.

9. Se mejora la dinámica del derecho de los subsidios por agotamiento de la prestación contributiva, por cotizaciones insuficientes y para emigrantes retornados y víctimas de violencia de género o sexual, reconociéndolos por periodos trimestrales y exigiendo que los requisitos de carencia de rentas o de responsabilidades familiares se cumplan en el mes natural anterior a la fecha de

la solicitud inicial del subsidio y de cada una de sus prórrogas, sin que proceda la revisión del derecho para verificar si se mantiene durante los tres meses reconocidos.

10. El requisito de rentas o responsabilidades familiares se configura como requisito de acceso al derecho inicial y a cada una de las prórrogas o reanudaciones del subsidio, que se acreditará mediante «declaración responsable» de las rentas percibidas en el mes anterior. La veracidad de estos datos se constatará a posteriori mediante las correspondientes declaraciones tributarias. Si en la solicitud inicial o de alguna de las prórrogas del subsidio, el interesado hiciera ocultación de alguna renta, y ésta afectara a su derecho, una vez detectada, se declararán indebidamente percibidos los tres meses reconocidos tras dicha solicitud.

11. Se mantiene el subsidio de mayores de cincuenta y dos años cuya cuantía fija, no se modifica. Ello sin embargo queda compensado por la mayor duración de este subsidio y por las cotizaciones por la contingencia de jubilación, de las cuales carece el resto de los subsidios.

12. Se cambia la fórmula de compatibilidad de los subsidios previstos en el título III LGSS con el trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, estableciendo la compatibilidad durante un máximo de ciento ochenta días, en una o varias relaciones laborales, con el objetivo de no penalizar la reincorporación al trabajo.

    En estos supuestos de compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena, éste se percibirá como un complemento de apoyo al empleo, sin que cambie su naturaleza jurídica, siendo realmente una nueva forma de compatibilidad del subsidio con el trabajo.

    El cambio terminológico se hace necesario para distinguir esta nueva regulación de la compatibilidad de la anterior compatibilidad de las prestaciones y subsidios por desempleo con el trabajo a tiempo parcial, así como durante el periodo transitorio hasta la extinción de los subsidios reconocidos con anterioridad a la entrada en vigor de esta reforma.

    Esta medida se contempla también respecto de las prestaciones contributivas por desempleo, siempre que se hayan devengado nueve meses y que el derecho reconocido fuera igual o superior a doce meses, lo que será aplicable a las prestaciones reconocidas a partir de 1 de abril de 2025.

    También se regula los efectos sobre la cotización en los supuestos de compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo completo.

    Además, se establece la compatibilidad del subsidio con las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios.

13. Con el objetivo de reafirmar la vinculación de las prestaciones por desempleo con el seguimiento de medidas de inserción laboral, se introduce una nueva causa de suspensión de la prestación por desempleo y del subsidio, por interrupción del acuerdo de actividad.

14. Respecto de las medidas de reinserción laboral y mejora de la empleabilidad, el objetivo es articular una efectiva vinculación de los beneficiarios de los subsidios con las políticas activas de empleo, para la mejora de su empleabilidad y el fomento de la inserción laboral, mediante la suscripción del acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, con seguimiento de los servicios de empleo competentes, como requisito

de acceso y durante todo el periodo de percepción del subsidio, que incluirá el cumplimiento de la búsqueda de empleo por parte de los beneficiarios.

La efectividad y eficacia respecto de las medidas de mejora de empleabilidad y reinserción laboral se evaluarán por parte del Servicio Público de Empleo Estatal, como se recoge en la disposición adicional quincuagésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

15. Se aborda la unificación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras eventuales agrarias, reconociendo su derecho al subsidio por desempleo y eliminando las restricciones anteriores sobre duración de la prestación contributiva y sobre cómputo recíproco de los periodos de ocupación cotizada como eventual agrario para el acceso al subsidio por desempleo por cotizaciones insuficientes. Para ello, se modifican los artículos 286 y 287 LGSS.

16. Se incluyen otros aspectos que actualizan la regulación de la protección por desempleo en general, tanto en el nivel contributivo como en el asistencial, mediante la modificación de los artículos 269, 271, 272, 283, 284, 295 y 299 LGSS.

Se abordan cuestiones como la ampliación del plazo de salida ocasional al extranjero, pasando a ser de treinta días en lugar de los quince días establecidos en la actualidad; la extinción de los derechos que estuvieran suspendidos durante seis años; la aplicación del artículo 283 LGSS durante los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos; así como la actualización del léxico del artículo 284, respecto de las situaciones protegidas de nacimiento y cuidado de hijos.

Se incorpora un tercer apartado al artículo 295 LGSS, con el fin de facilitar a los ciudadanos y a las empresas el cumplimiento de las obligaciones de reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, atendiendo a la más reciente doctrina jurisprudencial.

Se establece la competencia de la entidad gestora sobre los fraccionamientos de las prestaciones indebidamente percibidas por parte de las personas beneficiarias, así como la posibilidad de acceder a su compensación parcial con las nuevas prestaciones que pudieran reconocerse a la persona deudora.

Se considera especialmente importante establecer una regulación propia de ambos procedimientos en este real decreto-ley que, si bien es de alcance general, favorecerá en mayor medida a las personas beneficiarias del subsidio por desempleo, de cuantía más reducida, acomodando el cumplimiento de su obligación de reintegro a un procedimiento de descuentos parciales sobre el subsidio reconocido.

En este sentido, se considera urgente actualizar y completar la regulación de los distintos procedimientos en la materia que se inició por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, o, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, en cuanto al de reintegro de prestaciones indebidas.

Los procedimientos de fraccionamiento y compensación parcial, que se venían aplicando con carácter residual en la gestión del Servicio Público de Empleo Estatal, se han incrementado paralelamente a la gestión y revisión de los expedientes de reintegro de prestaciones indebidas derivadas de ERTE COVID-19 lo cual hace necesaria su inclusión en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

17. Las disposiciones adicionales que se incorporan al texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, por un lado, refuerzan la garantía de acceso al itinerario o plan personalizado que facilite el acceso al empleo y la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias del subsidio y prevén una evaluación ex post, específica sobre los resultados alcanzados, que deben servir para tomar decisiones y adecuar la regulación normativa, y por otro lado, inician la ejecución de una de las medidas recogidas en los Planes Integrales de Desarrollo Socioeconómico de las ciudades de Ceuta y Melilla.

    Así mismo, rematan la reforma del nivel asistencial, la regulación del acceso al subsidio, en dos nuevas disposiciones adicionales, de los colectivos siguientes: de una parte, los emigrantes españoles que obtienen protección inmediata tras su retorno a España, y, de otra parte, las víctimas de violencia de género o sexual.

    Por último, completan la regulación del régimen de compatibilidad aplicable a las prestaciones por desempleo y los efectos de la compatibilidad del trabajo a tiempo completo en cuanto a la cotización que corresponde abonar a la entidad gestora.

III. Trabajo flexible en las Administraciones Públicas

El artículo tercero introduce una *modificación puntual en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, para incluir de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de los cuidadores.

A tal fin, se modifica el artículo 47 EBEP, a efectos de que se acomode totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible.

Las fórmulas de trabajo flexible, junto con el resto de las medidas en materia de jornada, derivan de la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas y se encuentran previstas en los instrumentos de regulación de la jornada de cada Administración. Con esta modificación se viene a dotar a estas medidas de conciliación de base jurídica legal, para garantizar la uniformidad en la aplicación de estos instrumentos, así como prever su aplicación con carácter básico a los cuidadores que, en los términos de la directiva, serán aquellos empleados públicos que dispensen cuidados a una persona que conviva en el mismo domicilio y necesite o cuidados por un motivo médico grave.

Así, el nuevo art. 47 EBEP establece que las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

IV. Empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años

La disposición adicional primera establece un conjunto de medidas dirigidas a los trabajadores mayores:

— En el plazo de seis meses, el Gobierno elaborará en el marco del diálogo social una Estrategia global para el empleo de personas trabajadoras en desempleo de larga duración o de más edad que incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de favorecer su reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento en el mismo.

— Dentro de los fondos presupuestarios que se distribuyan anualmente a las Comunidades Autónomas en la Conferencia de Empleo y Asuntos Laborales, se reservará una cantidad para ser invertida en políticas activas de empleo en favor de personas mayores de cincuenta y dos años.

— A las personas beneficiarias del subsidio por desempleo, mayores de cuarenta y cinco años, se les garantizará que, a lo largo de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se les elabore un perfil individualizado, que les permita acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento o formación.

V. Modificaciones en el ingreso mínimo vital

Destaca la disposición final cuarta que lleva a cabo las *modificaciones necesarias en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital*, con el objeto de que la regulación del subsidio por desempleo y la del ingreso mínimo vital guarden la necesaria coherencia:

En concreto, se introduce un nuevo apartado 5.º en la letra f) del apartado 1, del artículo 20, con el objeto de excluir de las rentas computables el subsidio no contributivo por desempleo, cuando a la fecha de solicitud de la prestación se hubiera extinguido.

También se modifica el concepto de pareja de hecho para homogeneizar dicho concepto en la regulación de ambas prestaciones.

Habida cuenta que se eliminan las particularidades de acceso al subsidio por desempleo hasta el momento previstas para el colectivo de personas liberadas de prisión, se introducen las modificaciones necesarias en el régimen jurídico de la prestación de ingreso mínimo vital que atienden a las particularidades de este colectivo.

Se añade una nueva disposición adicional duodécima, para regular un procedimiento que, a través de la colaboración entre la entidad gestora del subsidio por desempleo y la del ingreso mínimo vital, permita tramitar la prestación de ingreso mínimo vital eliminando cargas administrativas a aquellas personas que agoten el periodo máximo de percepción de los subsidios por desempleo sin haberse reinsertado a una relación laboral –y, en su caso, a su unidad de convivencia– en aquellos supuestos en los que previo el consentimiento de las personas interesadas, a través de los datos que proporcione la entidad gestora del subsidio por desempleo, la cumplimentación del modelo de declaración responsable establecido al efecto, y la comprobación de requisitos por la entidad gestora del ingreso mínimo vital sin requerir la aportación de datos o documentos a las personas interesadas, ésta pueda dictar resolución sobre el derecho a la prestación. Todo ello, sin perjuicio del derecho que asiste al resto de las personas interesadas, a solicitar la prestación a través de la solicitud prevista en el artículo 27 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre. Para esta medida se establece una entrada en vigor de seis meses, desde su publicación en el BOE.

VI. Otras reformas

En las disposiciones adicionales, transitorias y finales se incluyen una serie de medidas diversas y modificaciones de aquellos textos normativos respecto de los cuales es necesario adaptar algunas de sus disposiciones para guardar la debida coherencia y complementariedad con las modificaciones legislativas realizadas. También se establecen normas relativas al régimen aplicable con carácter transitorio necesario en determinados supuestos.

Dentro de este conjunto de medidas se puede destacar:

— La reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura (disposición adicional quinta).

— La modifica del procedimiento de comunicación previsto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, que se llevará ante el Servicio Público de Empleo Estatal, de forma electrónica a través de Certific@ (disposición final tercera). Paralelamente, se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para establecer la consecuencia de la falta de comunicación por parte de los obligados (disposición final primera).

— Se incorporan dos nuevos artículos en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, que, desarrollan la nueva previsión del artículo 295 LGSS (reintegro de pagos indebidos). Su objetivo es facilitar a las personas trabajadoras más vulnerables, muchos de ellas perceptoras de prestaciones por desempleo de nivel asistencial, la devolución a la entidad gestora de las cantidades adeudadas como consecuencia de la percepción indebida de prestaciones por desempleo, a través del fraccionamiento de su pago, así como de la compensación parcial de dichas cantidades con los nuevos derechos reconocidos. Así, a través de la disposición final séptima, se añaden al RD 625/1885 el art. 33 bis Fraccionamiento del pago de las deudas derivadas de la percepción indebida de prestaciones por desempleo, y el artículo 34 bis Compensaciones parciales de las prestaciones por desempleo.

— *Medidas de control de la capitalización de prestaciones por desempleo*: La disposición final octava modifica el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo, contemplando medidas para reforzar el control en el supuesto de capitalización de prestaciones por desempleo.

— *Modificaciones en la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social de Andalucía y Extremadura*: La disposición final novena modifica el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social de Andalucía y Extremadura: supone la simplificación y mejora en el ámbito territorial específico de protección por desempleo, y, en línea

con el objetivo de esta reforma, unifica las condiciones de acceso con las contenidas en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, respecto de las personas que acrediten trabajos realizados en el marco del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

VII. Derogaciones (disposición derogatoria única):

Derogación del subsidio extraordinario por desempleo y del programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (queda derogada la disposición adicional vigésima séptima LGSS)-

Derogación del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

1.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-Acoso sexual. Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos (BOE 20-03-2024)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Establece específicamente en su artículo 62 y disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 95.2.b) de la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

Atendiendo a la obligación establecida en el artículo 62 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Protocolo se negoció en la «Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres», dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por Acuerdo de 28 de febrero de 2024 de dicha Mesa General.

Cumplido así el primer requisito establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en cuanto que dicho Protocolo ha sido negociado convenientemente según lo previsto en la estructura de negociación colectiva de la Administración General del Estado, la aplicación efectiva del mismo está supeditada a su tramitación por el procedimiento y mediante el instrumento jurídico que determina la disposición final sexta, que es el de real decreto.

Este real decreto, por tanto, como resolución de carácter particular adoptada por el Consejo de Ministros, previa negociación en la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y posterior acuerdo por la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado, es el instrumento a través del cual se procede a la aprobación formal del «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella», en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Igualmente, de conformidad con la ya citada disposición final sexta, la aplicación del protocolo tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto.

1.3. EMPLEO

-Profesiones reguladas. Real Decreto 435/2024, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones (BOE 01-05-2024).

En el marco de la libre prestación de servicios, el libre establecimiento y la movilidad de los profesionales, la Directiva (UE) 2018/958 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones, tiene como objetivo establecer un marco común para efectuar las evaluaciones de proporcionalidad antes de introducir nuevas disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que restrinjan el acceso a las profesiones reguladas o su ejercicio, o de modificar las existentes, de forma que todos los Estados miembros utilicen el mismo test al realizar la evaluación a que les obliga la normativa europea sobre reconocimiento de cualificaciones profesionales, todo ello con la finalidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado interior a la vez que se garantiza la transparencia y un nivel elevado de protección de los consumidores y las consumidoras.

Dicha directiva fue transpuesta al ordenamiento jurídico español en virtud del Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones.

La técnica del test de proporcionalidad que introduce esta directiva, y que recoge el referido real decreto, busca que las autoridades efectúen un ejercicio de reflexión sobre las regulaciones que se introducen en materia de profesiones, al fin y efecto de garantizar que estas sean justificadas y proporcionadas y no mero fruto de la inercia o de la aplicación de soluciones genéricas y por tanto desapegadas del caso concreto de la profesión regulada.

Para garantizar esto, es una exigencia tanto de la directiva como del real decreto aludidos que las autoridades competentes para la regulación velen por que la evaluación se realice de manera objetiva e independiente.

Se ha detectado que los códigos deontológicos de los colegios profesionales de ámbito nacional y de los consejos generales pueden aprobarse por parte de estas corporaciones sin ningún visado ajeno, a pesar de su potencialidad para imponer regulaciones sobre el ejercicio profesional. La Comisión Europea, en su dictamen motivado de 15 de febrero de 2023, consideró que los colegios profesionales actúan, en cierta medida, como autoridades reguladoras. Indicó que el artículo 4.5 del

Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, no ofrecía garantía de que los colegios profesionales llevasen a cabo dicha evaluación de proporcionalidad de manera objetiva e independiente.

Para responder a esta situación, se considera imprescindible mejorar la adecuación normativa a la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018 a través de la modificación del Real Decreto 472/2021, de 29 de junio.

Por esta razón, este real decreto modifica el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, para incorporar la evaluación de proporcionalidad de los códigos deontológicos realizada por los colegios profesionales de ámbito estatal y los consejos generales. En consecuencia, se atribuye a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia –en su calidad de organismo independiente– el deber de evacuar un informe preceptivo y no vinculante sobre las propuestas de códigos deontológicos y las evaluaciones de proporcionalidad remitidas por los colegios profesionales de ámbito nacional y de los consejos generales con carácter previo a su aprobación.

Si bien el informe que la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia realice no será vinculante para el colegio profesional o el consejo general remitente de la correspondiente propuesta de código deontológico y su evaluación de proporcionalidad, las corporaciones proponentes sí que deben motivar por qué no acogen las eventuales observaciones que se formularan en dicho informe de evaluación.

En concreto, la modificación del Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, consiste fundamentalmente en la incorporación de una nueva redacción de la disposición adicional primera con el contenido descrito (con la consiguiente remuneración de las disposiciones adicionales).

-Sistema Nacional de Empleo. Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 01-05-2024)

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, regula los servicios garantizados, directamente ligados a la mejora e innovación en el corazón de la política de empleo. En particular, el título IV de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, define un Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo (artículo 56), un Catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras (artículo 57) y una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y carteras propias (artículo 61) para reforzar el vínculo de los servicios públicos de empleo con las personas, empresas y demás entidades empleadoras e impulsar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Este real decreto regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en la que se recogen los servicios garantizados establecidos en el título IV de la Ley de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas.

Esta Cartera Común de Servicios tiene como objetivo desarrollar el marco normativo común contenido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y una oferta integral y permanente de servicios comunes para el empleo atendida por un cuerpo profesionalizado y estable del personal técnico. Si bien es posible que los servicios públicos de empleo, en su ámbito competencial, regulen carteras propias, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

En cuanto al contenido de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, estará integrada por los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, de intermediación, colocación y de asesoramiento a las empresas, de formación en el trabajo y de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Para cada uno de dichos servicios se establece su objeto, así como las actividades que contempla, que deberán prestarse como mínimo para las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, desempleadas u ocupadas, así como las empresas independientemente de su forma jurídica.

Este real decreto se estructura en seis capítulos, ocho disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales:

— El capítulo I (artículos 1 a 5) contiene las «disposiciones generales» y establece los objetivos de la norma y su ámbito de aplicación, así como las definiciones de los conceptos desarrollados a lo largo de la norma, los principios que regirán la prestación de los servicios garantizados plasmados en la misma y las personas, empresas y entidades usuarias de la Cartera Común de Servicios.

— El capítulo II (artículos 6 a 9) desarrolla el concepto de «demanda de empleo y servicios», incluida la previsión de la adquisición de la condición de persona demándate de servicios de empleo. Asimismo, incluye una lista cerrada de situaciones de la demanda, con una breve descripción de cada una de ellas, así como los trámites de la demanda.

— El capítulo III (artículos 10 a 37), referente a los servicios garantizados y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, regula: 1.º, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que incluye los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, los servicios de formación en el trabajo y los servicios de asesoramiento para el emprendimiento viable; 2.º, las Carteras de Servicios de los servicios públicos de empleo, referidas a los servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común y que podrán ser incorporados por los servicios públicos de empleo a sus propias carteras de servicios; 3.º, los compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo, por un lado, y los compromisos a asumir por de las personas, empresas y demás entidades empleadoras, por otro.

— El capítulo IV (artículos 38 a 44) se refiere a la prestación de los servicios de la Cartera Común y a la prestación de los servicios garantizados por el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, que, en todo caso, garantizará un expediente laboral personalizado único, la existencia de un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y la búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

— El capítulo V (artículos 45 a 47) contempla el «Acuerdo de actividad» y desarrolla cómo se realizará su suscripción, así como toda la regulación referente al seguimiento y cumplimiento del mismo, con especial mención al suscrito por personas solicitantes o perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo.

— Por último, el capítulo VI (artículos 48 y 49), regula la financiación, así como la evaluación y actualización de los servicios de la Cartera Común.

Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre el personal que presta los servicios garantizados; la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo; el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios; el acceso de las personas con discapacidad; las cuentas de aprendizaje individuales; las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo; a la adaptación de las referencias a la «Formación en el Trabajo» a la regulación que resulte de la Ley de la Formación en el trabajo; y a la inscripción de las personas extranjeras cuyas autorizaciones estén en tramitación.

La disposición transitoria única se refiere a la transformación del compromiso de actividad regulado en el regulados en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en el acuerdo de actividad regulado en este real decreto.

Por su parte, la disposición derogatoria única refiere la normativa a la que este real decreto sustituye. Por último, en las disposiciones finales se hace una referencia a los títulos competenciales, a las facultades de desarrollo del real decreto, y a su entrada en vigor.

1.4. FORMACIÓN PROFESIONAL

-Cataluña. Resolución PRE/735/2024 del Departamento de la Presidencia, de 7 de marzo, por la que se regula el servicio de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales o informales, financiado por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea NextGenerationEU (DOGC 18 de marzo de 2024)

Esta Resolución regula «el servicio de acreditación de competencias profesionales, mediante el que se acreditan las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales», establecidas en su anexo, así como deja «sin efecto la Resolución PRE/350/2022, de 16 de febrero, por la que se establece y se inicia el servicio de acreditación de competencias profesionales, mediante el que se acreditan las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o la formación no reconocida oficialmente, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea–NextGenerationEU».

Su anexo se dedica a «regular el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales, que constituye un procedimiento administrativo abierto de forma permanente, de acuerdo con el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional».

1.5. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

-Personal directivo profesional. Orden TDF/379/2024, de 26 de abril, para la regulación de especialidades de los procedimientos de provisión de puestos del personal directivo público profesional y las herramientas para su gestión en el marco de lo dispuesto en el 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 30-4-2024).

La regulación del personal directivo público profesional en la Administración del Estado se considera un elemento esencial para la modernización administrativa, que permitirá avanzar en la reforma y transformación de la Administración. Así, se incluyó en el componente 11 sobre la modernización de las Administraciones públicas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021.

En este marco, el 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, en su libro segundo, de medidas legislativas urgentes en materia de función pública, adoptó un modelo de personal directivo público orientado a garantizar que la gestión profesional y su desempeño estén sujetos a estándares de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control de resultados basados en los objetivos asignados.

El artículo 125.2 del citado real decreto-ley establece que el departamento ministerial competente en materia de función pública dictará las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo.

Con esta orden ministerial se establecen reglas concretas que, dentro del marco general de provisión de puestos, regulen el acceso a los puestos de personal directivo público, articulando herramientas de gestión de estos puestos y de atracción del talento para el servicio público.

-Planificación de recursos humanos. Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado (BOE 30-4-2024)

La necesidad de abordar una reforma de la Administración y del empleo público constituye un compromiso contemplado en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El cumplimiento de este compromiso requiere una revitalización de los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, la garantía de la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, la transparencia y agilidad de los procesos selectivos, la regulación de la evaluación del rendimiento con arreglo a un marco basado en las competencias y el desarrollo de la figura del personal directivo público profesional.

Todos estos elementos se han abordado en el 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.

En este sistema de reformas en materia de función pública, la planificación estratégica de recursos humanos se constituye como el principal instrumento para alinear los objetivos de la administración y sus políticas públicas, con las necesidades de personal, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

El objeto de esta orden es dictar normas y directrices para la elaboración de planes e instrumentos de planificación estratégica de recursos humanos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 del 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. Asimismo, esta orden tiene por objeto delimitar las actuaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública en relación con la planificación estratégica de los recursos humanos.

La planificación estratégica de los recursos humanos se llevará a cabo a través de los siguientes tipos de planes: a) Planes de ámbito general de función pública. b) Planes específicos. c) Planes de reestructuración de sectores concretos.

Estos planes serán objeto de negociación colectiva previa en los ámbitos correspondientes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107.5 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

La Disposición Transitoria única establece que los planes específicos y el plan general que se desarrollen en 2024 tendrán carácter de proyectos piloto, e informarán la oferta de empleo público del año 2025. Los planes del año 2025 servirán para la implantación plena del modelo y oferta de empleo público del año 2026.

1.6. COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

-Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE 27-3-2024)

Mediante las modificaciones que lleva a cabo este Real Decreto se adoptan una serie de medidas de mejora en la gestión recaudatoria y de liquidación de la Seguridad Social:

1. *Reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas.*

Se modifica el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, que regula el procedimiento para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas.

El apartado 4 del artículo 80 posibilita que el sujeto obligado pueda solicitar el establecimiento de diversos plazos reglamentarios para el reintegro de las cantidades adeudadas, si bien, su concesión se vincula a la discrecional apreciación por el órgano competente para resolver de que la situación económica y demás circunstancias concurrentes impidan efectuar su reintegro en el plazo indicado en la reclamación.

La experiencia adquirida en la práctica de gestión con relación a este procedimiento de reclamación de prestaciones indebidamente percibidas aconseja eliminar este factor de discrecionalidad en la resolución sobre las solicitudes de fraccionamiento del pago de las cantidades adeudadas, posibilitando su concesión en cualquier caso en que sea solicitado por el interesado.

De otra parte, se considera necesario atenuar los supuestos que dan lugar a entender revocada la autorización para el pago fraccionado, disponiendo que cabrá entender revocada dicha autorización únicamente cuando se produzca la falta de ingreso del importe correspondiente a tres de los plazos de

fraccionamiento concedidos, en lugar de cuando concurra la falta de pago de uno solo de los plazos, conforme establece la regulación vigente.

2. *Información sobre las cuentas corrientes objeto de embargo y Segunda subasta de los bienes embargados*.

Asimismo, son objeto de modificación los artículos 90 y 120 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, al objeto de adecuar dichos preceptos a las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas relativas a, respectivamente, la conveniencia de completar la información sobre las cuentas corrientes objeto de embargo y permitir la celebración de una segunda subasta de los bienes embargados a un tipo inferior al de la primera.

3. *Sistema de domiciliación en cuenta abierta.*

Se modifica, también, la disposición adicional octava del mismo Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, a fin de ampliar los supuestos en que el pago de las cuotas ha de realizarse mediante el sistema de domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social, incorporando a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante los periodos de inactividad, así como a los sujetos responsables del pago de la cuota correspondiente al convenio especial con la Seguridad Social, con determinadas excepciones, estableciéndose un amplio plazo para la comunicación de la cuenta bancaria para los sujetos a los que resulte de aplicación la nueva obligación que ya se encontrasen en situación de alta en la Seguridad Social.

Los sujetos afectados por esta reforma disponen hasta el último día del sexto mes natural inmediatamente posterior al de la entrada en vigor de la norma (que se inicia el 1 de julio de 2024, en este caso) para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la cuenta bancaria en la que han de domiciliarse los correspondientes pagos.

4. *Aplicación de la cotización adicional de solidaridad: Reforma del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.*

Se modifica, asimismo, el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, de 22 de diciembre), al objeto de incorporar la regulación necesaria para hacer posible la aplicación de la cotización adicional de solidaridad a que se refiere el artículo 19 bis LGSS, incorporado a dicho texto por el 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.

Se incorpora una nueva subsección 6.ª en la sección 10.ª del capítulo II del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre («Subsección 6.ª Cotización adicional de solidaridad. Artículo 72 bis. Normas para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad).

En esta nueva norma se establece que la cotización adicional de solidaridad con relación a las retribuciones a que se refiere el artículo 19 bis LGSS se aplicará a la diferencia resultante entre el importe de la base máxima de cotización por contingencias comunes aplicable a los trabajadores por cuenta ajena y el importe de la base de cotización superior a aquella que, conforme a lo dispuesto en el artículo 147 LGSS les hubiera correspondido de no existir esa base máxima, si se hubiesen aplicado

las reglas de cotización a la retribución percibida durante el período de liquidación correspondiente al mes en que se hayan devengado las mencionadas retribuciones, con arreglo a los tramos y porcentajes fijados legalmente.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Lo dispuesto en este apartado se aplicará, asimismo, en los términos indicados, en aquellos supuestos en los que la cotización a la Seguridad Social se realice mediante bases o cuotas de cotización fijas.

El plazo reglamentario de ingreso de la cotización adicional de solidaridad finalizará el último día del mes siguiente a aquél en que deban abonarse las retribuciones a las que se refiere el artículo 19 bis LGSS.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29.2 LGSS, las empresas deberán comunicar por medios electrónicos a la TGSS los datos identificativos de los trabajadores afectados por esta cotización adicional, así como el periodo en que deban abonarse las retribuciones, el importe de las retribuciones que determinen una base de cotización que supere la base máxima de cotización aplicable y el importe de las bases de cotización comprendidas entre la base máxima y la determinada por las retribuciones computables a estos efectos.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de estas obligaciones. Sin perjuicio de ello, la TGSS ejercerá sobre esta cotización adicional de solidaridad las facultades de comprobación a las que se refiere el artículo 36.1 LGSS, con base en los datos disponibles en cada momento y que permitan recalcular las correspondientes liquidaciones de cuotas.

5. *Ampliación del plazo de presentación de documentos para autónomos societarios*.

Se establece un nuevo plazo, que vence el 30 de junio de 2024, a fin de que los trabajadores que, en la fecha de entrada en vigor de este real decreto, figuren en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, como trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización, y que, por las peculiaridades de su inclusión en ambos, deban aportar cualquiera de los datos relacionados en los párrafos 1.º a 8.º del artículo 30.2.b) del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, y que no los hubiesen comunicado con anterioridad al 1 de noviembre de 2023, procedan a la comunicación de los referidos datos a la Tesorería General de la Seguridad Social.

-Orden de cotización. Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, por la que se modifica la 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 28-03-2024). [Corrección de erratas en BOE 03-04-2024]

La situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1 de enero de 2024 (derivada de la aplicación del art. 134.4 CE y del artículo 38 de Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria) determina que sigue siendo de aplicación el artículo 122 de la LPGE 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 se articuló la 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.

Pero una vez aprobado el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2024, esta orden actualiza el tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes conforme al salario mínimo interprofesional aprobado para este año 2024.

De esta manera, esta orden modifica parcialmente la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, en aquellos preceptos que contienen importes vinculados directamente al salario mínimo interprofesional, así como los importes de la base mínima superiores, de forma que se incrementen en la misma proporción de dicha subida.

Por otro lado, se subsanan unos errores advertidos en la redacción del artículo 31 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, en cuanto a la referencia a las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las bases de cotización por conceptos de recaudación conjunta, previsión recogida en el apartado once.1 del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, así como en la subdivisión en apartados de dichos conceptos.

Se corrige, en el apartado 2 del artículo 45 de la orden, una referencia incorrecta al 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 la Seguridad Social.

Por último, se incorpora un nuevo apartado 6 al artículo 45 de la orden, con el fin de regular los efectos relacionados con la cotización derivados del apartado 11 de la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, ya que resulta imprescindible regular la cotización en los casos de concurrencia en un mismo mes de periodos simultáneos o sucesivos de realización de prácticas formativas reguladas en esta disposición adicional con las situaciones de alta o asimilada al alta con obligación de cotizar.

-Recaudación. Resolución de 19 de abril de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social (BOE 27-4-2024).

El apartado 4 del artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RD 1415/2004, de 11 de junio), en el que se regula la gestión recaudatoria del reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, contempla la atribución competencial a los directores de administración de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social para resolver las solicitudes relativas al establecimiento de plazos reglamentarios para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, distintos del contemplado con carácter general en la correspondiente reclamación de deuda, hasta un máximo de 60 meses.

Pero dicha atribución ha sido modificada por el apartado uno del artículo primero del RD 322/2024, de 26 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Recaudación de la

Seguridad Social, aprobado por el RD 1415/2004, de 11 de junio, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre, tanto para eliminar la discrecionalidad en la resolución de las solicitudes para el establecimiento de diversos plazos reglamentarios para el reintegro, que han pasado a constituir solicitudes para el fraccionamiento de su pago, cuya concesión se posibilita en cualquier caso en que sea solicitado, como para atenuar los supuestos en que puede entenderse revocada la autorización del pago fraccionado, que únicamente se producirá cuando no se ingrese el importe correspondiente a tres de los plazos de fraccionamiento concedidos, en lugar de por la falta de pago de uno solo de ellos.

La reforma efectuada en el apartado 4 del artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social ha determinado, asimismo, que los plazos de fraccionamiento para el pago del reintegro de prestaciones indebidas, cuyo establecimiento corresponderá a los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social que determine esta Dirección General, tengan un importe mínimo de 100 euros mensuales y un límite de cinco años, plazo máximo que coincide con el anteriormente establecido.

Por todo ello, mediante esta Resolución se modifica la instrucción tercera de la Resolución de 16 de julio de 2004, al objeto de acomodarla a la nueva regulación del artículo 80.4 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

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

-Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor (BOE 1-5-2024).

En la nueva disposición adicional quincuagésima segunda LGSS (incorporada por el RD-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) se regula la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas y prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

En su apartado 8 (modificado por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio), dicha disposición adicional establece que las personas a las que se refiere que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación en ella indicada podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas que hubieran realizado antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años (antes de la modificación se establecía un máximo de dos años).

Con respecto a las prácticas formativas de carácter remunerado, debe tenerse en cuenta que su realización ya ha determinado la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los alumnos a los que se refiere la citada disposición adicional quincuagésima segunda desde el 1 de noviembre de 2011; por ello, en tales casos los periodos de formación a reconocer y computar mediante el convenio especial han de ser los que se hubieran realizado antes de esa fecha, sin perjuicio

de que, si esas personas hubieran suscrito el convenio especial regulado en la disposición adicional primera del citado real decreto, el período máximo a reconocer y computar por el nuevo convenio estará constituido por la diferencia entre los cinco años previstos con carácter general y el período que ya fue reconocido y computado en virtud del anterior convenio especial.

Mediante esta orden se dictan las normas necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales contenidas en el apartado 8 de la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS y en el apartado 2 de la disposición final undécima del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre. Así, se establecen las condiciones, el plazo y las normas de procedimiento para la suscripción de este convenio especial, a efectos de poder computar la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas, en ella reguladas, que se hubieran realizado antes de su entrada en vigor.

El ámbito de aplicación de esta orden se extiende a las personas que, con anterioridad a las fechas indicadas en el apartado 2 de este artículo, hubieran realizado las prácticas formativas que se determinan en el apartado 1 de la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS:

a) Como alumnos universitarios, tanto para la obtención de las titulaciones oficiales correspondientes como para la obtención de títulos propios de las universidades, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

b) Como alumnos de formación profesional, salvo cuando las prácticas se hubieran prestado en el régimen de formación profesional intensiva.

c) Como alumnos de enseñanzas artísticas superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

En el caso de prácticas no remuneradas, su realización deberá haberse producido con anterioridad al 1 de enero de 2024, fecha de entrada en vigor de la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS.

En el caso de prácticas remuneradas, su realización deberá haberse producido con anterioridad al 1 de noviembre de 2011, fecha de entrada en vigor 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 la Seguridad Social.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta orden podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la suscripción del convenio especial en ella regulado, por una única vez, a fin de posibilitar el cómputo de la cotización correspondiente a los períodos de prácticas realizados, hasta un máximo de 1.825 días.

En el supuesto de prácticas remuneradas realizadas con anterioridad al 1 de noviembre de 2011, si los solicitantes del convenio ya hubieran suscrito el convenio especial regulado en la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, el período máximo de prácticas a reconocer y computar por el nuevo convenio estará constituido por la diferencia entre 1.825 días y el número de días que ya fueron reconocidos y computados en virtud del anterior convenio especial.

No podrán suscribir el convenio especial los pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, salvo en los supuestos relativos a la percepción de tales prestaciones en que el artículo 2.2 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, permite su suscripción.

En la disposición final primera de esta orden se modifica, asimismo, el artículo 4.2 y el párrafo b) del apartado 2.1 del artículo 6 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, relativos, respectivamente, a la formalización del convenio y a la base promedio que puede elegirse para cotizar al mismo, al objeto de agilizar la gestión en dicha materia.

1.8. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 5 de marzo de 2024, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social (BOE 12-03-2024)

Conforme a lo establecido en el art. 130 LGSS y la Resolución de 23 de febrero de 2016, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos de gestión de determinadas prestaciones de la Seguridad Social, la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó la Resolución de 14 de enero de 2022, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, con una triple finalidad, primero, para que en determinados procedimientos cuya tramitación no se encontrase totalmente automatizada, como son los relativos a las prestaciones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia, y de nacimiento y cuidado de menor, se pudiera adoptar la resolución correspondiente de forma automatizada; segundo, para fijar los criterios que han de presidir el sistema de reparto de expedientes y su asignación a las direcciones provinciales; y tercero, para establecer las reglas especiales conforme a las cuales se determina la competencia para resolver los expedientes de pensiones en los que sea de aplicación un instrumento internacional de coordinación de Seguridad Social.

Posteriormente se llevaron a cabo diversas modificaciones y se han desarrollado los instrumentos informáticos necesarios para poder aplicar, también, las previsiones relativas a la adopción de resoluciones de forma automatizada utilizando como sistema de firma el sello electrónico de la entidad, a los procedimientos correspondientes a las prestaciones de pago directo de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, prestaciones familiares de pago único y seguro escolar.

También es necesario actualizar la regla especial de atribución de competencias con la finalidad de aplicar el principio de especialización a todas las direcciones provinciales, ampliando a todas ellas la competencia para la gestión de pensiones al amparo de normativa internacional.

Todo lo anterior implica la necesidad de modificar la Resolución de 27 de diciembre de 2022, en aras de garantizar el principio de seguridad jurídica, y con la finalidad de recoger e incorporar estas nuevas cuestiones, se procede a dictar una nueva resolución, de tal manera que se recojan en un único cuerpo normativo las disposiciones vigentes sobre esta materia, evitando la dispersión normativa.

-Gestión informatizada. Orden HAC/296/2024, de 20 de marzo, por la que se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social (BOE 08-04-2024).

La Orden EHA/567/2009, de 4 de marzo, por la que se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social ha debido ser actualizada y modificada en varias ocasiones.

Por ello se considera necesario promulgar una nueva orden para homogeneizar el procedimiento dentro del marco de mejora en la utilización de los recursos públicos, autorizar que las especificaciones técnicas de los ficheros informáticos comprensivos de las cuentas anuales, de la generación y envío de los mismos, de las relativas al fichero con el contenido del informe de auditoría y del resto de ficheros que intervienen en el procedimiento contradictorio a que da lugar la realización de las auditorías sobre las cuentas anuales, así como las condiciones de firma electrónica que intervienen en el procedimiento de rendición de las cuentas anuales que se definan por la Intervención General de la Administración del Estado a propuesta de la Intervención General de la Seguridad Social, se publiquen en el portal de la Administración Presupuestaria. También se actualizan las referencias normativas que se contienen en la misma.

Además, como novedad se incorpora un nuevo apartado en el artículo 3 para regular la puesta a disposición del Tribunal de Cuentas de las cuentas anuales formuladas por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 23 de mayo de 2024, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 5 de marzo de 2024, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social (BOE 29-05-2024)

Esta Resolución modifica la de 5 de marzo de 2024 como consecuencia de la entrada en vigor del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Moldavia, hecho en Madrid el 21 de julio de 2022, así como el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Moldavia, hecho en Madrid, igualmente, el 21 de julio de 2022 (publicado en el BOE de 11 de mayo de 2024).

Es necesario modificar el anexo de la mencionada Resolución de 5 de marzo de 2024, para determinar la dirección provincial a la que se le atribuyen las competencias y actuaciones en los procedimientos de reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia y de incapacidad permanente en las que sea de aplicación el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Moldavia.

1.9. SANIDAD

-Orden SND/496/2024, de 20 de mayo, por la que se crean diversas categorías de personal estatutario en el ámbito del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (BOE 27-05-2024).

Mediante esta Orden se aprueba la creación de nuevas categorías de personal estatutario en el ámbito del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), hasta ahora no existentes en las plantillas orgánicas de sus instituciones sanitarias, que permitan la incorporación de profesionales, capacitados adecuadamente y que cuenten con las titulaciones oportunas, para dar respuesta a las diferentes necesidades y desafíos, y poder dar cobertura a una mayor cartera de servicios. Además, se regulan sus requisitos generales de acceso, sus funciones, el régimen de jornada y retribuciones, así como su integración en las correspondientes plantillas orgánicas.

El contenido de esta orden ha sido negociado previamente con las organizaciones sindicales más representativas presentes en la Mesa Sectorial del INGESA.

En cuanto a su régimen jurídico, a las categorías de personal estatutario creadas por esta orden les resulta de aplicación el régimen previsto por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, así como su normativa de desarrollo, pactos y acuerdos.

Las nuevas categorías de personal estatutario en el ámbito del INGESA recogidas en el anexo son las siguientes: Titulado/a Especialista en Ciencias de la Salud: Neurofisiología Clínica; Titulado/a Especialista en Ciencias de la Salud: Psiquiatría Infantil y de la Adolescencia; Enfermero/a Especialista; Podólogo/a; Óptico/a Optometrista; Dietista-Nutricionista; Logopeda; Terapeuta Ocupacional; Técnico/a Superior en Dietética y Nutrición; Técnico/a Superior en Documentación y Administración Sanitaria; Técnico/a Superior en Audiología Protésica; Técnico/a Medio Sanitario: farmacia; Técnico/a Titulado Superior Rama Sanitaria/Investigación/Otros; Titulado/a Superior en Informática; Ingeniero/a Superior; Técnico/a Titulado Superior Jurídico; Técnico/a Titulado Superior Económico; Titulado/a Medio en Informática; Técnico/a Especialista de Sistemas y Tecnologías de la Información; Técnico/a Superior de Oficios/Jefe/a de Taller/encargado/a; Técnico/a Superior; Técnico/a Auxiliar de Sistemas y Tecnologías de la Información.

1.10. SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA

-Comunidad de Castilla y León. Servicios sociales. Ley 3/2024, de 12 de abril, reguladora del modelo de atención en los centros de carácter residencial y centros de día de servicios sociales para cuidados de larga duración en Castilla y León (BOE 2-5-2024).

Los centros que se regulan en la presente ley tienen su base en el modelo de atención integral y centrada en la persona (AICP), dirigido a superar el modelo existente de atención tradicional y de corte fundamentalmente sanitario, aprobado mediante el Decreto 14/2001, de 18 de enero, en el ámbito de la atención a personas mayores, y la Orden de 21 de junio de 1993, que regula los requisitos de los centros de atención a personas con discapacidad.

Con esta regulación se sigue el modelo promovido por la Unión Europea de desinstitucionalización de los cuidados de larga duración. El modelo que establece esta ley parte de la necesidad expresa de reconocimiento de la dignidad de cada persona necesitada de atención, sin distinción alguna.

Entre las medidas que se establecen en la ley destacan:

— La exigencia de que los centros cuenten con servicios de calidad adecuados para los cuidados de las personas dependientes o con discapacidad, especialmente los que se refieran a apoyos generalizados de personas con grandes déficits y discapacidades.

— La definición de centro residencial para cuidados de larga duración dirigido a preservar aquellos aspectos que integran el valor del domicilio particular que es el concepto de hogar, definido de una forma amplia, que permita que, por medio de las nuevas tecnologías, la robótica y nuevas formas de organización de los servicios, puedan existir nuevas tipologías de centros residenciales que se asemejen el máximo posible a la vivienda en la comunidad.

— Dentro del propio entorno familiar que caracteriza a las unidades de convivencia en las que se articulan internamente los centros, introduce la ley intencionadamente el concepto de habitación como espacio privado de la persona usuaria, que solo será compartido si así lo desea para así fortalecer el enfoque hacia la vida independiente.

— Se promueve en la ley que los centros tengan la condición de centros multiservicios, posibilitando de este modo con mayor facilidad la conexión con el barrio o el pueblo donde estén situados.

  El carácter de centro multiservicio permite que se constituya en una plataforma de servicios para las personas en sus propios domicilios próximos a estos centros, tanto dentro como fuera del edificio donde se enclave el centro residencial o el centro de día.

Para fortalecer esta atención inclusiva en la comunidad se han configurado en la ley dos tipologías de centro de día: los centros de día con unidades de convivencia y el centro de día multiactividad. Se favorece que los centros aprovechen las infraestructuras de los barrios o pueblos para integrar en ellos las actividades que desarrollen para que formen parte de la oferta comunitaria y que sirva, además, para enriquecer la vida de la comunidad en general y de los pequeños núcleos de población en particular.

La gran transformación técnica que implica el modelo de atención integral y centrada en la persona es la sustitución del Plan de Intervención Individual, como resultado de la deliberación facultativa de los profesionales para determinar qué es lo mejor para cada persona usuaria, por el proyecto de vida de la propia persona usuaria.

En este modelo de atención, los profesionales informan y proponen a la persona usuaria las intervenciones que la evidencia científica y su conocimiento profesional estiman como más convenientes para su atención, pero es, en todo caso, a la persona usuaria, y en los supuestos de autonomía limitada, con los apoyos que precise, a quien corresponde tomar las decisiones sobre su proyecto de vida.

En relación con el acceso de los usuarios a la atención sanitaria, se garantiza, por parte del sistema público de salud, la efectividad del acceso a la cartera de servicios de atención primaria y especializada de salud y, especialmente, al plan de atención al paciente crónico y al plan de cuidados paliativos. Se considera crítico garantizar la coordinación y colaboración entre el sistema público de salud y el sistema de servicios sociales de responsabilidad pública, en línea con una concepción integral de la atención debida a los usuarios de ambos sistemas.

Para adecuar el personal de los centros a los nuevos contenidos de éste, esta ley, respecto de los profesionales que prestan servicio en estos centros, plantea claramente dos tipologías: profesionales de atención directa y profesionales técnicos.

Dentro de los profesionales de atención directa, destaca la figura del profesional de referencia, que garantiza la ejecución del proyecto de vida de la persona usuaria y es el interlocutor cualificado y cercano a la persona que recibe los apoyos.

Con relación a los profesionales técnicos, se introducen nuevas funciones bajo la denominación de gestión de caso, que es fundamentalmente una tarea de coordinación entre los residentes, la familia, el profesional de referencia y el resto de profesionales y estructuras del centro. La gestión de caso se llevará a cabo por aquellos profesionales con titulación universitaria, que se circunscribirá a una serie de ámbitos profesionales y deberán contar, además, con formación complementaria en dependencia, discapacidad, geriatría, gerontología, u otras áreas relacionadas con el ámbito de atención a la dependencia.

La ley introduce como novedad la creación de un sistema de verificación de calidad de los servicios residenciales, mediante organismos que asumen también funciones relativas a la investigación, la innovación, la difusión de información, la formación y otras tareas relacionadas con la gestión del conocimiento en ese campo.

La ley promueve y regula una atención libre de restricciones basada en el reconocimiento del derecho de las personas usuarias a ser atendidas sin ningún tipo de restricción, basado en el respeto a los derechos fundamentales de las personas usuarias de los centros de carácter residencial y de los centros de día de servicios sociales para cuidados de larga duración.

La norma regula el uso, siempre excepcional y temporal, de restricciones cuando hayan fracasado el resto de medidas alternativas y hubiera un riesgo para la persona usuaria o terceros, así como las pautas, requisitos y garantías en su aplicación.

El contenido de la Ley se estructura del siguiente modo:

— El título l recoge las disposiciones generales, se destina a establecer la regulación del objeto y ámbito de aplicación de la ley, así como los principios informadores de la norma y las definiciones de conceptos propios de esta materia, los profesionales que intervienen, la atención libre de restricciones, los derechos de los usuarios y los deberes, entre otras.

— El título II se destina a la organización de los centros de servicios sociales para cuidados de larga duración coordinada, estructurado en siete capítulos referidos al emplazamiento y entorno de los centros de servicios sociales para cuidados de larga duración; a las características de los centros de servicios sociales para cuidados de larga duración; a las características de las residencias, de las unidades de convivencia, de los espacios comunes, de los servicios generales, de las viviendas, así como de los centros de día para cuidados de larga duración; al funcionamiento de los centros de servicios sociales para cuidados de larga duración; a los órganos de dirección y asesoramiento en los centros de servicios sociales para cuidados de larga duración; a los profesionales en los centros y atención sanitaria; a la autorización e inscripción de los centros de servicios sociales para cuidados de larga duración; y al régimen sancionador.

— La disposición adicional primera establece un régimen especial en lo relativo a la adaptación a las características arquitectónicas básicas de los centros, previsto con carácter general en el capítulo II del título II, para los centros residenciales y centros de día de servicios sociales para personas en situación de dependencia o de discapacidad autorizados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley. Este régimen especial se aplicará con carácter excepcional a los centros autorizados antes de la entrada en vigor de la ley.

1.11. PROTECCIÓN SOCIAL

-Cataluña. Decreto-ley 1/2024, de 13 de febrero, de incremento del indicador de renta de suficiencia de Cataluña (IRSC) para mitigar situaciones de necesidad y privación económica de la ciudadanía de Cataluña (DOGC 14 de febrero de 2024 y BOE 28 de marzo de 2024)

La Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico (DOGC 4 de agosto de 2006 y BOE 23 de agosto de 2006), de Cataluña, señala que «La valoración de la situación de necesidad debe hacerse teniendo en cuenta el patrimonio, los ingresos económicos y las condiciones sociales del beneficiario o beneficiaria. La situación familiar o convivencial del beneficiario o beneficiaria solo se tiene en cuenta en el supuesto de que le comporte una carga económica» (artículo 15.1). Con tal fin, «Se establece el indicador de renta de suficiencia [IRSC], que debe ser fijado periódicamente por la Ley de presupuestos de la Generalidad» (artículo 15.2).

Dado que no se ha aprobado aún la ley de presupuestos para el año 2024, mediante este Decreto-ley 1/2024 se ha fijado el IRSC «en 12 mensualidades de 755,82 euros, lo que equivale a 9.069,83 euros anuales» (artículo único), lo que supone un 5,4 % respecto del año anterior.

El nuevo IRSC «se mantendrá vigente hasta que se establezca el incremento definitivo de este indicador en los presupuestos de la Generalitat de Catalunya, de acuerdo con el artículo 15.2 de la Ley 13/2006» (disposición transitoria).

Como señala la exposición de motivos, el IRSC y su evolución «impactan principalmente en varias prestaciones: renta garantizada de ciudadanía; prestaciones económicas creadas por la Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico (complementos de pensión no contributiva; complementos de pensiones estatales; mantenimiento de los gastos del hogar; mantenimiento de las necesidades básicas; prestaciones para jóvenes tutelados y extutelados y para el acogimiento de niños), y prestaciones de servicio de la Cartera de Servicios Sociales de Cataluña sujetos a copago, que dan cobertura a más de 250.000 personas beneficiarias». Este decreto-ley fue convalidado por la Resolución 947/XIV del Parlamento de Cataluña, publicada en el DOGC de 12 de marzo de 2024.

-Protección de colectivos vulnerables. Real Decreto-ley 1/2024, de 14 de mayo, por el que se prorrogan las medidas de suspensión de lanzamientos sobre la vivienda habitual para la protección de los colectivos vulnerables. BOE 15-5-2024

El artículo único modifica el primer párrafo del artículo 1.1 de la Ley 1/2013, de 14 de mayo, al objeto de prolongar la vigencia de la suspensión de los lanzamientos hipotecarios sobre la vivienda habitual de determinados colectivos vulnerables por cuatro años más, hasta el 15 de mayo de 2028.

1.12. IGUALDAD

-Orden ISM/494/2024, de 13 de mayo, por la que se crea y regula el Consejo Asesor de Brecha de Género (BOE 25-05-2024).

Pese al progresivo avance que se ha producido en los últimos años en reducir las brechas de desigualdad, aún perviven brechas que deben ser atendidas en el impulso e implementación de las políticas públicas que son competencia del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Destaca la brecha de género en pensiones, que en la actualidad se sitúa aún en un inaceptable 31,8 %, y también se observan brechas en el disfrute de determinadas prestaciones que muestran que la desigualdad en España afecta mayoritariamente a las mujeres (el 84 % de las excedencias para el cuidado de hijos o familiares son solicitadas por mujeres, el 66 % de las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital también lo son y en el 95 % de los hogares monoparentales que solicitan el acceso al Ingreso Mínimo Vital, el adulto es una mujer).

En este contexto, desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se crea el Consejo Asesor de Brecha de Género con el objetivo de poder ser asesorado en la toma de decisiones de las políticas públicas que le conciernen competencialmente y sobre las que se trabaja de forma coordinada con el Ministerio de Igualdad y con el resto de departamentos ministeriales.

Esta orden ministerial tiene por objeto la creación y regulación del Consejo Asesor de Brecha de Género como órgano colegiado que asesorará al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas orientadas a reducir la brecha de género en sus diferentes ámbitos competenciales.

El Consejo Asesor de Brecha de Género se adscribe a la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y tiene carácter de comisión de trabajo de las contempladas en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Consejo Asesor de Brecha de Género tendrá como funciones principales: el estudio, valoración y propuesta al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de cuantas medidas considere oportunas en el ámbito de las políticas de reducción de brecha de género que incidan en el ámbito de la inclusión, protección social y las migraciones; el asesoramiento sobre los temas que afectan a la brecha de género relacionados con la inclusión, protección social y las migraciones, especialmente en materia de pensiones, prestaciones, afiliaciones, vulnerabilidad social y flujos migratorios.

-País Vasco. Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans (BOPV 29 de febrero de 2024 y BOE 13 de marzo de 2024)

El objeto de esta Ley 4/2024 es garantizar el derecho de las personas trans e intersexuales a recibir de las administraciones públicas vascas una atención integral y adecuada a sus necesidades educativas, sanitarias, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía, así como proteger, en general, el ejercicio de su libertad en los diferentes ámbitos de la vida social y, en particular, en los distintos servicios públicos (artículo 1).

También será objeto de la presente ley contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas y establecer medidas concretas

para conseguir una sociedad más justa, libre y basada en la igualdad de trato y de oportunidades de las personas trans e intersexuales, así como en la aceptación de la diversidad como un valor añadido (artículo 1).

Se regulan los derechos laborales de las personas trans e intersexuales. Se establecen las bases para una política pública en materia trans; se desarrolla la atención por parte de Osakidetza-Servicio vasco de salud como de las prestaciones sanitarias a las que tienen derecho las personas trans; se hace referencia a las medidas en el ámbito familiar; y se regulan las medidas referentes al tratamiento de la realidad trans en el sistema educativo; en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte; y en el ámbito de la seguridad, la justicia y las emergencias.

En el capítulo V se profundiza en las medidas contra la discriminación en el ámbito laboral, incluyendo la adopción de medidas de acción positiva y el fomento de la equidad y la no discriminación en el empleo, así como la inclusión de las realidades trans en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. Se prevé, así mismo, el desarrollo reglamentario de un plan contra la discriminación en el ámbito laboral y el establecimiento de mecanismos contra el acoso laboral.

La Ley 4/2024 deroga la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, y la Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012 (disposición derogatoria).

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL: JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

2.1. Libertad sindical

-STS 679/2024, de 22-04-2024. Ponente: Luis María Diez-Picazo Giménez

Sindicato más representativo a nivel autonómico: no es ilegal su exclusión de la representación sindical en órganos del Estado. Real Decreto 608/2023, sobre el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El presente recurso contencioso-administrativo es interpuesto por la representación procesal de la Confederación Intersindical Galega contra el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (BOE de 12 de julio de 2023).

La disposición general impugnada es desarrollo del Real Decreto-Ley 32/2021, que modificó el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores a fin de flexibilizar los expedientes de regulación de empleo permitiéndoles operar como alternativa a la extinción de los contratos de trabajo. Con este propósito, el Real Decreto-Ley 32/2021 introdujo además un nuevo art. 47 bis en el Estatuto de los Trabajadores, que prevé la existencia del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo como instrumento para solicitar la adopción de medidas de reducción de jornada y de suspensión de los contratos de trabajo.

La regulación de detalle del Mecanismo RED se encuentra en el Real Decreto 32/2021. Por lo que ahora importa, recoge dos normas, que son las impugnadas en este recurso contencioso-administrativo. Se trata de los arts. 4 y 30, que regulan respectivamente la Comisión Tripartita del Mecanismo RED Sectorial y la Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo. Ambas comisiones son calificadas por el Real Decreto 32/2021 como

"órgano colegiado interministerial", indicando que su funcionamiento se ajustará a lo dispuesto por los arts. 15 a 22 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público. En cuanto a la composición de ambas comisiones, los arts. 4 y 30 contemplan -entre otras cosas- "cuatro vocalías designadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal".

A ese respecto hay que recordar que el art. 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ciertamente capacita a los sindicatos más representativos a nivel autonómico para desempeñar las mismas funciones que tienen atribuidas los sindicatos más representativos a nivel estatal. Incluso declara que pueden "ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal". Ello significa que la recurrente, en cuanto sindicato más representativo a nivel autonómico, podría tener representación en órganos de la Administración del Estado, como son sin duda las dos comisiones aquí examinadas. Pero no significa que sea legalmente obligatorio que en todo órgano estatal en que haya representación institucional de los sindicatos más representativos deban estar presentes los sindicatos más representativos a nivel autonómico. Los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical hablan de tener "capacidad", no de tener "derecho". Y la capacidad no es la atribución de facultades, sino la idoneidad para ostentarlas. Esto último -es decir, ostentar facultades determinadas- depende de la norma reguladora de cada organismo o de cada actividad, debiendo tenerse presente que el ámbito normal -aunque, como se acaba de ver, no forzosamente exclusivo- de los sindicatos más representativos a nivel autonómico es el de su correspondiente Comunidad Autónoma. Esto es, por cierto, lo que vino a decir la sentencia de esta Sala citada por la recurrente, que se refería a la participación sindical en órganos de las universidades gallegas; no en órganos estatales.

Así, que el Real Decreto 608/2023, en sintonía con el art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, haya reservado solo a los sindicatos más representativos a nivel estatal participar en dos comisiones insertas en la Administración del Estado no puede tacharse de extravagante, ni por supuesto de atentatorio contra el referido art. 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

-STS 441/2024 07-03-2024 Ponente: Sebastián Moralo Gallego

La sentencia confirma la de la Audiencia Nacional que estimó en parte la demanda de tutela de derechos fundamentales declarando que es contrario a la libertad sindical la negativa de los demandados a la participación del sindicato actor en el reparto de la cantidad obtenida como consecuencia de la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de futbol. Consta que se firmó en 2015 un acuerdo ante la AN conforme al cual un 0,5% de los ingresos obtenidos por la comercialización de derechos audiovisuales revierte a favor de los futbolistas que sigan en activo, pasando los fondos de la LNFP a la AFE y siendo beneficiarios los futbolistas en activo o suspenso que estén afiliados y se encuentren al corriente de pago de cuotas.

Argumenta la sentencia que, a efecto del reparto de los fondos, es irrelevante que el sindicato actor no estuviera constituido en la fecha del acuerdo, pues no se insta la declaración de nulidad del acuerdo. Y, manteniéndose la vigencia y efectos del pacto, la exclusión del sindicato afecta gravemente al ejercicio de la libertad sindical. No se trata de extender ilícitamente los efectos de un acuerdo, sino de si la actuación posterior es contraria a la libertad sindical. Se confirma la condena al abono de indemnización. El reparto de los fondos debe ser proporcional a la representatividad del sindicato. Se desestima el recurso.

2.2. Negociación colectiva

-STS, 4ª (Pleno) núm. 5444/2023, de 30-11-2023, rcud 98/2021. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro. Voto particular.

Comisión negociadora de un convenio colectivo y legitimación en el banco social: si la negociación colectiva se dilatara excesivamente en el tiempo y mientras tanto se altera a través de las elecciones sindicales la legitimación negociadora en el banco social, hay que dar entrada al sindicato que de manera sobrevenida ostente legitimación, so pena de vulnerar en caso contrario el derecho a la libertad sindical.

Resuelve los recursos de casación interpuestos contra la SAN de 30 de octubre de 2020 (autos núm. 33/2020), confirmándola y declarando firme su pronunciamiento, que ordenó "el cese inmediato del comportamiento antisindical al que la sección sindical de USO se ha visto sometida tanto por parte de ISDEFE así como de los sindicatos codemandados", ordenando la recomposición de la mesa de negociación para adaptarse a la representatividad derivada de los procesos electorales de 2017 y 2018, declarando el derecho de USO a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo y condenando a la empresa al pago de una indemnización al sindicato demandante por daño moral en cuantía de 1250 euros.

En diciembre de 2014 quedó constituida la Comisión Negociadora para negociar el I Convenio Colectivo de ISDEFE (empresa pública de consultoría e ingeniería) con la representación de la empresa y la de los trabajadores, repartidos entre todos los sindicatos con representación en la empresa en ese momento de forma proporcional a su representatividad sindical en la empresa (CSIF, CC.OO, UGT y CGT). Aunque se han mantenido algunas reuniones, en 2020 (fecha presentación de la demanda por USO) no se había llegado a alcanzar ningún acuerdo. Entre julio de 2017 y mayo de 2018 se celebraron elecciones a los comités de empresa (salvo en uno de los centros de trabajo), de las que surgen 2 nuevos sindicatos: Somos y USO. La sección sindical de USO en ISDEFE ha venido reclamando su capacidad negociadora y su correspondiente derecho de presencia con voz y voto en la Mesa de Negociación. Dentro de un plan de trabajo para impulsar la negociación del I Convenio Colectivo de ISDEFE, durante los meses de noviembre y diciembre de 2019, se constituyeron grupos de trabajo entre los sindicatos presentes en la Mesa de Negociación para avanzar en la negociación del Convenio Colectivo de ISDEFE, en los que no estaban incluidos los sindicatos USO y Somos. Durante el periodo 2015-2019 en la Mesa de Negociación se han firmado algunos acuerdos relativos a incrementos salariales y aplicación de la jornada laboral. En todo el período transcurrido desde 2014 hasta 2020, durante dos años no ha sido convocada la mesa negociadora por diversos motivos y desde diciembre de 2019 no se ha vuelto a reunir la mesa. La cuestión a decidir "se ciñe a determinar si, como concluye la SAN recurrida, USO ha visto vulnerado su derecho a intervenir en la negociación de un convenio colectivo de empresa. La duda deriva de otra previa: precisar quién está legitimado (por el lado asalariado) para integrar la comisión negociadora del convenio colectivo".

La doctrina jurisprudencial sobre el momento para medir la representatividad ha establecido un anclaje cronológico claro que ofrezca seguridad jurídica, estableciendo que el momento de la constitución de la comisión negociadora es el único que resulta relevante en orden a la fijación de los niveles de representatividad, con la lógica consecuencia de que la representatividad así determinada no se puede reexaminar en tanto dura el proceso de negociación y, por tanto, no se altera cuando se celebren nuevas elecciones (STS 21 de junio 2017, rec. 136/2016; STS 2 de febrero 2023, rec. 69/2021). Conforme a ello, se mantiene en la Sentencia que un criterio distinto "resulta contrario a la seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un

cuestionamiento constante de éstos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación".

El TS establece que "el deseo de otorgar seguridad jurídica a la medición de la representatividad (constante en nuestra doctrina) presupone la existencia de un procedimiento de negociación desarrollado conforme a la buena fe y durante un tiempo prudencial", lo que no parece que se corresponda con un proceso que se inició en diciembre de 2014 y que no ha concluido en 2020 (cuando se presenta la demanda por USO) y durante el cual la Mesa de Negociación mantuvo reuniones sin llegar a alcanzar ningún acuerdo, durante dos años no fue ni siquiera convocada por diversos motivos y desde diciembre de 2019 no se ha vuelto a reunir, lo que supone un largo período de vacío negociador que pone de manifiesto el abandono de la negociación emprendida.

El hecho de haberse acreditado un largo vacío de negociación, que se ha sustituido por acuerdos puntuales en materia de incrementos salariales y de tiempo de trabajo en el marco de lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado al tratarse de una empresa que forma parte del Sector Público Estatal, e incluso la propia constitución de grupos de trabajo para tratar de impulsar la negociación del convenio colectivo, denota que, como establece la Sentencia, no se está ante el mismo procedimiento negociador que se inició en 2014. La Comisión Negociadora ha permanecido durante un lapso de tiempo considerable sin actividad alguna y se ha consolidado "como un órgano estable para la negociación de condiciones colectivas de trabajo en ISDEFE", llevándose a cabo una "desnaturalización" de su función dirigida a la negociación de un convenio colectivo estatutario. De esta forma, volver a plantear la negociación del I Convenio Colectivo de ISDEFE supone iniciar un nuevo proceso de negociación que implica la constitución de una nueva Comisión Negociadora que respete la representatividad existente tras los cambios producidos en ese largo período de tiempo, con una profunda alteración en el banco social debido a la celebración de elecciones sindicales.

La existencia de un prolongado paréntesis de inactividad en el proceso de negociación del convenio colectivo de empresa (proceso excesivo a todas luces), de cambios importantes en la representatividad sindical durante dicho período y de un posicionamiento proactivo de un sindicato legitimado para negociar (que no se ha apartado voluntariamente de la negociación), denotan la necesidad de constituir una nueva Comisión Negociadora para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva, sin que eso pueda suponer una ruptura del principio de seguridad jurídica pues ya no se está ante el proceso negociador anterior.

El principio de seguridad jurídica durante el proceso de negociación del convenio, desde que se constituye válidamente la comisión negociadora (cuyo respeto en cualquier situación es lo que plantea el Voto Particular y que aquí no se cuestiona en un proceso normal de negociación de buena fe), no puede en ningún caso afectar, limitándolo, al contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical, impidiendo el derecho a la negociación colectiva a quiénes corresponda negociar legalmente en función de su representatividad que no pueden por ello ser excluidos de la comisión negociadora.

2.3. Trabajo a tiempo parcial

-STS, 4ª, núm. 271/2024, de 13-2-2024, rcud 1480/2021. Ponente: Juan Molins García-Atance.

Contrato a tiempo parcial: una trabajadora con un contrato a tiempo parcial a la que se le aplica el Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut; que ha sido objeto de reiteradas ampliaciones de jornada en virtud de las cuales ha prestado servicios el mismo

número de horas que los trabajadores a tiempo completo, tiene la condición de trabajadora a tiempo completo.

Considera el Tribunal Supremo que las sucesivas ampliaciones pactadas de la jornada de la trabajadora a tiempo parcial, pasando a desempeñar temporalmente, aunque de forma recurrente, su actividad a tiempo completo, no respeta la causalidad de la ampliación de la jornada establecida por el convenio colectivo sectorial de referencia, siendo la sanción de la conducta ilícita la conversión del inicial contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, habiéndose incurrido en una conducta fraudulenta, de evitación de la contratación ordinaria a tiempo completo a partir de una contratación a tiempo completo de carácter temporal, pero sin respeto de la causalidad de la temporalidad fijada por convenio colectivo.

2.4. Poder de dirección

-STS, 4ª, núm. 225/2024, de 6-2-2024. Recurso de casación 263/2022. Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Uso de medios digitales en el trabajo. Nulidad de la instrucción empresarial que establece los criterios y normas sobre uso de equipos informáticos y correos corporativos. Necesidad de participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de elaboración de aquellos criterios. El artículo 87.3 LOPD resulta ser una especificación, para un ámbito determinado, del genérico poder de dirección del artículo 20.3 ET, que legalmente se explica porque, en tal ámbito, la intimidad del trabajador resulta especialmente sensible.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional, confirmando la nulidad de la comunicación dada a los empleados sobre el uso de los dispositivos informáticos. Las normas de uso de dispositivos digitales deben elaborarse conjuntamente por la empresa y representantes de los trabajadores

El art. 20.3 ET reconoce el poder de dirección del empresario en el ámbito de la relación laboral y, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, faculta al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control. Se trata de un precepto de carácter general aplicable a todo tipo de actividad, con independencia de los medios materiales que se utilicen para la realización del trabajo En cambio, el artículo 87.3 LOPD se refiere, específicamente, a los criterios de utilización de los dispositivos digitales que el empresario pone a disposición de los empleados para la realización del trabajo y, al respecto, faculta al empresario para establecer normas y criterios para la utilización de los mismos, a la vez que establece limitaciones a ese poder de especificación empresarial vinculadas al derecho a la intimidad de los trabajadores. Sobre estas cuestiones específicas, la norma ordena que la elaboración de los criterios de utilización de dichos medios se realice con la participación de los representantes de los trabajadores. Desde esa perspectiva, el artículo 87.3 LOPD resulta una especificación, para un ámbito determinado, del genérico poder de dirección del artículo 20.3 ET, que legalmente se explica porque, en tal ámbito, la intimidad del trabajador resulta especialmente sensible. De ahí que el nuevo artículo 20 bis ET disponga que "Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos". No ha incurrido la sentencia recurrida, por tanto, en vulneración del artículo 20.3 ET.

Por otra parte, es necesario poner de relieve que el mandato del artículo 87.3 LOPD tiene carácter imperativo en los supuestos en los que el trabajo se realice mediante dispositivos digitales.

Consecuentemente es claro que, aunque el mandato no tiene efectos retroactivos, cualquier modificación de los criterios previamente establecidos a la entrada en vigor de la LOPD, o cualquier especificación de los mismos, ampliación o restricción debe seguir las normas establecidas en la ley vigente. Y en este sentido, atendidos los términos literales de la instrucción que aquí se cuestiona, la Sala entiende que resulta palmario que no estamos en presencia de un mero recordatorio, sino que la controvertida instrucción implica una modificación y, en todo caso, una actualización de los criterios que venían rigiendo en la empresa y que, consecuentemente, debieron ser elaborados cumpliendo la normativa vigente. En efecto, la circular o instrucción que consta en el hecho probado sexto, tras recordar la prohibición del uso de los equipos informáticos para fines particulares no relacionados con el desempeño de las funciones laborales encomendadas, añade una serie de medidas dirigidas a "impedir el uso indebido de los equipos informáticos" así como "el acceso indebido a internet" estableciendo, al efecto la plena accesibilidad de la empresa a todos los ordenadores y a todos los correos electrónicos corporativos facilitados por la empresa al trabajador pudiendo ser en cualquier momento "analizados, examinados, formateados y/o reseteados mediante los oportunos medios informáticos al alcance de la empresa", sin ninguna otra precisión relativa a la información del interesado o a la participación o presencia del mismo o de sus representantes. Y, con independencia de que tan amplias posibilidades de acceso pudieran, en su caso, colisionar gravemente con los derechos a la intimidad y dignidad de los trabajadores; lo cierto es que tales criterios debieron ser fijados con la participación de los representantes de los trabajadores, tanto en atención -en abstracto- al discutible contenido de los mismos, como a su contenido de especificación novedosa de anteriores instrucciones.

2.5. Modificaciones sustanciales

-STS núm. 465/2024, de 13-03-2024. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la medida consistente en extender el disfrute de las vacaciones del año natural a la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se incorpora al acervo de derechos de los trabajadores, constituyendo su supresión una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La Sala IV da una respuesta positiva confirmando la estimación de la demanda que declaró nula la modificación operada en la normativa de vacaciones. Así, se declara la existencia de una condición más beneficiosa en tanto que se evidencia cómo a lo largo de los años de forma constante, repetida y reiterada en el tiempo, el régimen de disfrute de vacaciones permitía que el año en curso incluyera la semana de Reyes del año posterior, de suerte que puede afirmarse la voluntad inequívoca de mantener estable y permanente esa mejor condición y su incorporación al nexo contractual, sin que pueda, en consecuencia, eliminarse unilateralmente por la empresa, sin seguir el procedimiento del art 41 ET.

Sostiene la empresa recurrente que nos encontramos ante una concesión unilateral perteneciente a su poder de dirección, y no ante un derecho adquirido, citando sentencias de distintos Tribunales Superiores de Justicia sobre la no existencia de concesión más beneficiosa. Esta sala 4ª del Tribunal Supremo en relación con el concepto y delimitación de las condiciones más beneficiosa ha partido de la consideración de que detectar su existencia no es siempre tarea sencilla dado que, para alcanzar la conclusión de que nos hallamos ante ella, exige analizar si se da, de un lado, una sucesión de los actos sobre los que se apoya y, de otro -y de modo concurrente-, una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. La consecuencia de su apreciación es la incorporación de la mejora al contrato de trabajo (STS/4ª de 22 septiembre 2011 -rec. 204/2010-, 5 y 26 junio 2012 - rec. 214/2011 y 238/2011-, 4 marzo 2013 -rec.

4/2012-, 15 junio 2015 -rec. 164/2014- , 21 abril 2016 -rcud. 2626/2014, 7 de enero de 2020 rcud 2162/2017-).

Como subraya nuestra jurisprudencia, aunque no es posible trazar una noción dogmática de modificación sustancial, sino que hay que ir caso a caso, imponiéndose criterios empíricos de casuismo, se han de considerar modificaciones sustanciales, con carácter general, aquellas que alteran los aspectos fundamentales de la relación laboral, debiéndose valorar, entre otros factores, la importancia cualitativa y el alcance temporal de la modificación y, especialmente, en lo que aquí importa, la intensidad del perjuicio y sacrificio que suponen para el trabajador afectado y los elementos contextuales concurrentes.

La aplicación de los anteriores criterios al presente caso conduce a descartar que la modificación operada por la empresa en la normativa de vacaciones relativa a la supresión de la semana de Reyes del año posterior, como periodo general de disfrute de las vacaciones, pueda ser incardinada dentro del ius variandi empresarial, debiendo calificarse de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El recurso desarrolla una notable argumentación para sostener que no puede calificarse la medida de modificación sustancial porque no recae sobre ningún elemento esencial de la relación laboral y que no constituye perjuicio para las personas trabajadoras.

La sala razona cómo el cambio operado afecta a casi la mitad de los días de vacaciones que se pueden disfrutar fuera de la época estival que comprende del 1 de julio al 3 de septiembre, esto es, un porcentaje del 20 o 24% de los días de vacaciones según los casos. Teniendo en cuenta además que dicho cambio en el disfrute de los días de vacaciones tiene, como informe el Ministerio Fiscal, un impacto directo sobre los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, viéndose afectada la totalidad de la plantilla.

En efecto, no pueden acogerse las alegaciones esgrimidas por el recurrente en tanto que, como se ha indicado, la modificación al afectar al disfrute del 20 % de los días de vacaciones por la totalidad de las personas trabajadores y alterar los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, sí es sustancial y causa un perjuicio para los trabajadores.

Finalmente, no se acredita en qué medida la supresión de la posibilidad de disfrute de la semana de Reyes del año posterior alcanza a la protección del derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En definitiva, la posibilidad de extender el disfrute de vacaciones hasta la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se ha prolongado a lo largo de los años desde 2015 y, que, como tal, ha pasado a configurarse como un derecho adquirido para el colectivo (artículos 8 y 21.1 del convenio colectivo de aplicación). Por lo que, sin que se haya acreditado que su supresión mejore la seguridad y salud de los trabajadores, lo cierto es que sí altera el elenco de posibilidades de disfrute del régimen vacacional que como mejora había sido incorporada al acervo de derechos de los trabajadores.

2.6. Despido

-STC 22/2024, de 12 de febrero. Ponente: Ricardo Enríquez Sancho.

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: denegación del derecho a percibir los salarios de tramitación fundada en la calificación del despido como nulo al tener efecto cuando se hallaba embarazada.

Vulnera el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo la interpretación rigorista y literal del artículo 116 LRJS, negando los salarios de tramitación a cargo del Estado en caso de calificación de nulidad del despido y no así en el supuesto de calificación de improcedencia.

La sentencia declara que la negativa del Estado a abonar a una trabajadora embarazada despedida los salarios de tramitación vulnera su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). La trabajadora, junto al resto de compañeras, fue objeto de despido objetivo por causas económicas por cese de la actividad empresarial, ante el cual todas ellas interpusieron demanda declarando el juzgado competente la improcedencia de todas las extinciones, salvo la de la actora, que fue declarada nula por encontrarse en ese momento embarazada. El juzgado también estimó la pretensión de que se declarase la extinción de los contratos ya que no era viable ninguna readmisión por haberse producido el cierre de la comercial, y reconoció a todas ellas los salarios de tramitación apostando por descartar una interpretación literal del art. 110.1 b) LRJS, de conformidad con el criterio sentado por la STS 4-4-18 (Rec. 2935/16).

La trabajadora reclamó al Estado (por estar el empleador en situación de insolvencia) el abono de los salarios de tramitación, que le fue denegado tanto en vía administrativa como luego en vía judicial, ateniéndose a una interpretación literal del art. 116 LRJS. Tal precepto dispone en su apartado segundo que en caso de «insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el *apartado anterior* …», sucediendo que el punto primero del artículo alude únicamente a la declaración de improcedencia del despido, no así, expresamente, a la nulidad.

La interpretación que de la normativa en juego hicieron tanto los órganos administrativos como los judiciales, a la vista de las circunstancias concurrentes, generó una discriminación por razón de sexo derivada del embarazo, al ser únicamente esta realidad (netamente femenina) la que justificó la denegación de los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo (percepción de salarios de tramitación a cargo del Estado), prescindiendo incluso de su reconocimiento expreso en sentencia firme.

No en vano cuando en vía judicial se resolvieron las demandas de despido se llegó en todos los casos a la misma convicción de ausencia de justificación, siendo por tanto la única razón por la que unos fueron declarados improcedentes y otro nulo (el de la actora), la condición de embarazada de esta última (absolutamente ajena, por lo demás, a la motivación del despido).

Razona la sentencia que resulta inasumible que una garantía legal (la calificación de nulo del despido), que tiene por propósito dispensar un plus de protección a la trabajadora gestante, termine generando un efecto pernicioso para ella, el de impedirle percibir los salarios de tramitación a cargo del Estado frente a la insolvencia empresarial, cuando sus compañeras despedidas por la misma causa sí pudieron percibirlos. No tiene cabida, por tanto, en nuestro ordenamiento jurídico una interpretación «rigorista, literal y formalista de la legalidad ordinaria» que lleve a tal absurdo. Las normas deben interpretarse del modo más acorde con el derecho fundamental a la no discriminación por razón de

sexo (art. 14 CE), «dando por cumplimentada, en consecuencia, la exigencia legal de que el despido hubiera sido declarado improcedente». Por tanto, concluye la sentencia, entendemos, que en esta coyuntura debe entenderse cubierta la exigencia de declaración de improcedencia que da acceso al abono estatal de los salarios de tramitación con la declaración de nulidad del despido por embarazo cuando la readmisión es inviable por insolvencia empresarial.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIÓN LABORAL

Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación a cambios tecnológicos como causa de despido*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, 105 páginas.

Lousada Arochena: *El contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral*, Bomarzo, 2024

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

Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*. Laborum, 2024, 650 páginas.

Ortega Lozano, P.G.: *El despido colectivo*, 1º ed., 2024, 500 págs.

DERECHO COLECTIVO

Cairós Barreto, Mª. D., Estevez González, C.: *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, 2024.

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

PROTECCIÓN SOCIAL

Ortiz González Conde, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*. Laborum, 2024, 292 páginas.

Rodríguez Iniesta, G. y Trillo García, A. R.: *La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 2022-2024)* Laborum, 2024, 199 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.

Vicente Palacio, A.: *La asistencia sanitaria transfronteriza*. Atelier, 2023, 192 páginas.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Macías García, M. C.: *El impacto de la robótica y la Inteligencia Artificial en la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras*. Laborum, 2024, 146 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital*. Laborum, 2024, 175 páginas.

Sabadell-Bosch, M.: *Teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo*, Ed. Dykinson, 2024

EMPLEO

Fernández Ramírez, M.: *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*. Laborum, 2024, 192 páginas.

EXTRANJERÍA

Martínez Mateo, C.J.: *Perspectiva jurídico laboral crítica ante el desarrollo actual y previsto de la Ley de extranjería*. Atelier, 2024, 280 páginas.

PROCESAL LABORAL

Bellido Aspas, M., Lousada Arochena, J. F., Rodríguez Martín-Retortillo, R. M., Ron Latas, R. P.: *Sistema de Derecho Procesal Laboral* – 3ª edición, Laborum, 2024, 516 páginas

OBRAS GENERALES Y OTRAS

Aragüez Valenzuela, L.: *Hacia la eticidad algorítmica en las relaciones laborales*. Laborum, 2024, 192 páginas.

Blasco Jover, C.: *Trabajo y digitalización: avances y retos para el diálogo social y la negociación colectiva*, Tecnos, 2024.

Collado García, L., Romero Ródenas, M.J. y Trillo Párraga, F.J. *El salario y la cotización a la Seguridad Social*, Bomarzo, 2024.

Fabregat Monfort, G. (Dir.): *GPS Laboral. Guía Profesional* 10ª Edición, Tirant lo blanch, 2024.

Gómez Sánchez, V., Ruesga Benito, S. M.: *La pandemia y el trabajo. Reflexiones sobre el mercado laboral español antes, durante y después de la pandemia*, Ed. Tirant lo Blanch, 2024.

González del Rey Rodríguez, I., Menéndez Sebastián, P.: *El trabajo en el mercado no productivo y en otros ámbitos de interés social*, KRK Ed. 2024.

López Insua, B.M., Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S. (Dirs.): *Seguridad social y tecnologías con perspectiva de género. Prácticas y experiencias en el proceso de enseñanzas y aprendizaje*. Comares, 2023, 260 páginas

López Insua, B.M.: *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la era digital.* Comares, 2023, 188 páginas.

Martínez San Millán, C.: *La integración normativa de los Derechos Laborales Fundamentales en los sistemas comerciales internacionales*, Ed. Tirant lo Blanch, 2024.

Monereo Pérez, J.L. y Perán Quesada, S. (Dirs.): *Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*. Ruiz Santamaría, J.L. y Muros Polo, A. (Coors.), Comares, Abril 2024, 544 páginas

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.

Ordóñez Casado, M. I.: *La discapacidad desde la perspectiva jurídica, su nueva forma de baremación y su implicación en el ámbito laboral*, Laborum 2024, 144 páginas.

Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S.: *Las relaciones sociolaborales en la era de la transición digital. Inteligencia Artificial (IA), algoritmos, robótica, automatización, Big Data, compliance y tecnologías avanzadas*, Comares, 2024.

Del Rey Guanter, S.: *Whistleblowing en el entorno laboral, de la función pública y del trabajo autónomo*, La Ley, 2024.

Roqueta Buj, M.: *Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y administraciones públicas*, Tiran lo blanch, 2024

San Cristóbal Villanueva, JM.: *Comentario del Estatuto de los Trabajadores. Comentado*, Lefebvre, 2024

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

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, por Gloria Montes Adalid, Editorial Atelier, 2024, páginas: 468.

Comentado por:

Carlos José Martínez Mateo

Profesor Ayudante Doctor (acreditado como PCD). Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro de la AESSS. Universidad de Málaga.

https://orcid.org/0000-0002-0263-650X

La obra recensionada: "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", es un trabajo llevado a cabo por la profesora Gloria Montes Adalid quien aun siendo ya una investigadora de prestigio en estos temas -pues no en vano es profesora doctora consolidada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga- es inédito en la materia al ser uno de los primeros trabajos monográficos que estudian las numerosas variables que conllevan la nueva era de la digitalización, en conjunción con el envejecimiento de la población trabajadora. Este trabajo realizado de forma crítica es llevado a cabo partiendo no de razonamientos políticos sino desde los obtenidos tras el estudio del tratamiento en derecho positivo que, por su singularidad, trata de proteger las situaciones derivadas del envejecimiento frente al empleo y el fenómeno de la despoblación en la era digital.

Para llevar a cabo esta empresa, la autora de manera impecable, divide su obra en tres títulos para ofrecer un estudio analítico sobre el grado de eficacia normativa en la protección de los trabajadores ante esta nueva era tecnológica, partiendo para ello de los numerosos factores que han incidido en la evolución del estilo de vida de la sociedad moderna post pandémica, así como las consecuentes y continuas dinámicas del cambio o transformaciones en el plano tecnológico que ha sufrido el mercado de trabajo fruto de esta cuarta revolución industrial. En este sentido el acertado análisis del tratamiento jurídico normativo en esta materia no solamente se ha realizado sobre nuestro Ordenamiento interno sino en también el plano internacional con especial incidencia en Italia donde la autora ha desarrollado parte de su tarea investigadora.

En este sentido, la profesora Montes Adalid, ha seguido una estrategia metodológica que reside en una impecable labor investigadora del estado de la cuestión en la que se ve inmerso nuestro mercado laboral (siendo este el objetivo perseguido en los tres primeros capítulos del primer título) efectuando un análisis del contexto actual y detallando el inadvertido pero presente ángulo de declinación o convergencia entre la implantación de la industria 4.0 (por la revolución tecnológica) con el envejecimiento de la población en siglo XXI.

Para adentrarnos en las consecuencias de este fenómeno, la autora con precisión quirúrgica ha llevado a cabo este razonamiento tomado como punto de partida la historia más reciente con la aparición del COVID-19 y el posterior confinamiento global y aluviones normativos, verdaderos impulsores de esta reciente transformación y revolución digital.

Esta pandemia aun habiendo dejado secuelas negativas que han incidido en el actual panorama sociopolítico, si ha traído nuevas modalidades laborales que, si bien en un pasado ya existían, ahora se han convertido en tendencia como son el teletrabajo y el "lavoro agile" como ejemplos clásicos y singulares de un nuevo sistema de relaciones laborales "tecnificado" y vertebrado en el uso de las actuales plataformas digitales.

Estos hechos, conllevan que el perfil del trabajador o mano de obra madura se vea con dificultades de adaptación y necesidad de un proceso de reciclaje ante la aparición de la tecnología en el mundo empresarial. Esta afirmación, lejos de constituir un dogma y que puede ser opinable, es uno de los fenómenos que han empezado a ser tendencia tanto en España como Italia dos ordenamientos jurídicos que a pesar de tener puntos en común realizan un tratamiento diferenciado en sus regímenes de protección social.

Una vez realizadas estas precisiones la autora realiza en su título II un análisis de los retos ante los que se encuentra la era digital y la problemática que presentan las instituciones de no progresar a la misma velocidad de la norma, dando lugar a situaciones deficientes en la protección de los derechos

de los trabajadores en contraste con el avanzado marco de la revolución tecnológica tratando aspectos de gran actualidad como la brecha digital y la obsolescencia territorial en un mundo en constante transformación.

La conclusión obtenida por la profesora Montes Adalid se basa en que tanto los enfoques de la ONU como el de la OIT en aras de la protección social de los trabajadores y haciendo frente a los desafíos de conseguir un trabajo decente, tienen puntos en común que residen en la importancia de crear empleos dignos y sostenibles garantizando condiciones laborales justas donde la protección social, la igualdad de género y el respeto los derechos laborales pueden ser una realidad no lejana.

La organización Internacional del Trabajo continúa actualmente fomentando el intercambio de ideas y conocimientos sobre esta cuarta revolución industrial, así como el futuro del empleo a través de la difusión de trabajos, realizando informes dirigidos a la ecologización de las empresas, el trabajo a domicilio, el papel de las plataformas digitales etc.

En materia de protección laboral, los esfuerzos por parte del amenazada Unión Europea ante una situación (según los analistas, de "preguerra" con la Federación Rusa) son notables al seguir mejorando un marco normativo eficiente frente a los desafíos que supone el trabajo decente y la propia digitalización

Finalmente, se describe una tercera fase o capítulo III, destinado realizar un examen sobre la innovación digital y las medidas sociales como herramientas aptas para abordar los obstáculos de la sociedad actual.

En este sentido la autora es realista y realiza una primera reflexión sobre los retos y necesidades de manera contextualizada, prosiguiendo con un examen de las nuevas formas de empleo y la protección de las personas trabajadoras con una incidencia en aquellos colectivos que trabajan en las plataformas digitales de nuestro país y de Italia.

Estas nuevas formas de empleo caracterizadas por el trabajo a distancia puesto en práctica de manera masiva durante la pandemia del COVID-19 hoy ha traído un tratamiento normativo que se ha centrado en la regulación jurídica del trabajo a distancia justificado por la necesidad de que exista un acuerdo escrito entre el empleador y la empleada que recojan las condiciones laborales específicas de esta modalidad de trabajo, la obligación de la empresa de proporcionar los medios y herramientas necesarios para el desempleo del trabajo a distancia, hoy la necesidad de garantizar la privacidad laboral y la seguridad y salud laboral así como la protección de estos colectivos de trabajadores y trabajadores mientras dure este periodo contractual

Si bien una de las formas más relevante de protección jurídica es el teletrabajo por las ventajas que conlleva al entorno empresarial que van desde la disminución de costes a la disminución del número de interrupciones dentro del tiempo de trabajo, eliminación de las Santísimo, mejoras de la imagen corporativa de la empresa entre otras también conlleva otros efectos que inciden sobre la seguridad y la salud de los trabajadores como pueden ser los derivados del sedentarismo en este caso el estrés o el también denominado tecnoestrés.

Estas 3 fases que distingue la profesora Montes Adalid en su obra, de manera brillante suponen un análisis metodológico histórico que converge en dos pilares o enclaves de referencia que ofrecen ciertos sectores doctrinales en esta materia. En este sentido la autora realiza unos cuadros conceptuales que coinciden con los actuales modelos prevalentes de protección laboral frente a la industria 4.0 siendo uno de ellos el denominado modelo productivista de vocación reparadora dirigido

a cómo mitigar la incidencia de los efectos de la productividad y la revolución tecnológica sobre la salud de los trabajadores) y un surgido posteriormente modelo tecnocrático que surge de influencia anglosajona que considera al riesgo como un elemento controlable y que promocionará las técnicas de prevención.

La propuesta de lege ferenda a favor del humano y no de los beneficios económicos realizada por la autora reside en la proposición de una serie de medidas legales y políticas para enfrentar los obstáculos planteados por la transformación digital, el envejecimiento de la población y la despoblación en áreas rurales con el objetivo de garantizar el trabajo decente y la inclusión en la sociedad digital y globalizada

Es por esta razón que este trabajo debería abrir una nueva perspectiva de actuación por parte de los estados español e italiano que ninguna otra obra había planteado con tan notable concisión. En este sentido este trabajo realizado, se presenta como una base de partida para futuras líneas de investigación en la búsqueda de un modelo de protección sociolaboral tan necesario para pervivencia humana y que se presenta actualmente como un imperativo categórico en el sentido que debería ponerse en marcha.

Es de señalar que la labor realizada por la profesora Gloria Montes Adalid, ayuda a comprender nuestro actual sistema de protección laboral y a donde debería evolucionar, invitando de manera libre a reflexionar sobre su eficacia. Es de señalar que la obra, en justicia ha conseguido este cometido, pues de manera inédita no se limita únicamente a realizar un análisis histórico de la evolución de la sociedad moderna, sino que en verdad usa las referencias históricas para explicar cómo se ha llegado a la situación actual de nuestro sistema laboral ante la disrupción digital. Es por tanto que, en este sentido, la presente obra se convierte en la única, hasta el momento, valiosa herramienta diagnóstica de nuestra actual situación sociolaboral.

CAPACITACIÓN Y RECICLAJE PROFESIONAL: HACIA UN MODELO DIGITAL, INTEGRADO Y COMPETITIVO, por Marina Fernández Ramírez, Editorial Dykinson, 2023, páginas: 206.

Comentado por:
Estefanía González Cobaleda
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga.
https://orcid.org/0000-0002-5826-4012

Recientemente, ha visto la luz la nueva monografía de la Dra. Marina Fernández Ramírez, Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga (España), bajo el título: "Capacitación y reciclaje profesional: hacia un modelo digital, integrado y competitivo". Tenemos el placer de recensionar esta interesante monografía publicada en la prestigiosa Editorial Dykinson, lo que sin duda alguna contribuirá a su amplia difusión.

Precisamente, la autora a través del rigor científico que le caracteriza y que viene avalada por su dilatada carrera académica, realiza un estudio exhaustivo y actual acerca de la transformación que vive el mercado de trabajo y de las relaciones laborales a partir de la transformación digital, el cambio hacia una economía verde, el cuidado de personas, entre otras cuestiones, ocasionando la aparición progresiva de nuevos yacimientos de empleo, siendo relevantes la adquisición de nuevas competencias y capacidades. De hecho, la finalidad perseguida por la autora ha sido el análisis integral, jurídico y vigente, de la garantía y desarrollo del derecho a la formación profesional en un

contexto de incertidumbre y de modernidad, arrojando luz sobre una temática compleja tratada de forma completa y exhaustiva.

En efecto, se ha planteado un conjunto de problemáticas y proporcionando soluciones de gran solvencia y rigor científico sobre una menor vida útil de las competencias profesionales, de los conocimientos adquiridos en la juventud que se verán obsoletos rápido y que unido al alargamiento de las vidas laborales, obligará a las personas a reciclarse y a actualizarse cada pocos años. Por lo tanto, la Dra. Marina Fernández Ramírez siendo una gran conocedora de la materia, pretende ofrecer una visión amplia y profunda sobre el empleo, la formación y la educación como vasos comunicantes que ayuden a superar los principales escollos actuales.

No podemos obviar que esta obra se enmarca dentro de las actividades de un conjunto de proyectos de ámbito estatal y autonómicos, así como por grupos de investigación, como son:

— Proyecto de Investigación "Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: el impacto socioeconómico de la economía digital" del Programa de Investigación de la Junta de Andalucía, con financiación de fondos FEDER (Ref. UMA18 FEDERJA 028)

— Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (SEJ 347) "Políticas de empleo, Igualdad e Inserción Social"

— Equipo de Investigación "Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital" (Ref. PID2021-124031NB-C44)

— Proyecto de Investigación "Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores" (Ref. D5-2022_06)

La monografía se estructura en siete sugerentes capítulos, en los cuales se recogen las idas y venidas acerca del proceso de modernización del Sistema de Formación Profesional español, donde la investigación puede ser dividida en tres grandes bloques, si bien, interconectados entre sí. En efecto, en estricta coherencia con esta visión analítica, en los Capítulos I, II y III se abordan los cambios tecnológicos, económicos y cultuales que han llevado a la mejora o a la adquisición de destrezas o conocimientos que las personas trabajadoras precisan para ser más eficientes en su puesto de trabajo o para optar a otros de mayor categoría, lo que aporta valor, conformándose como un trabajo sin duda muy actual. Es indudable que, como pone de relieve la autora, la formación se contempla como un derecho subjetivo de la persona y una responsabilidad vinculada a su evolución personal y profesional.

Todo ello, conduce al Capítulo IV en el que se realiza un recorrido minucioso de las principales y graves déficit estructurales de nuestro sistema clásico de Formación Profesional para el empleo y que era anterior a la reforma. Si bien es cierto que, esta obra adquiere una mayor relevancia dado el actual escenario al que nos enfrentamos acerca de la digitalización de la ciudadanía, siendo como uno de los mayores desafíos de las sociedades y del desarrollo socioeconómico del futuro.

Avanzando sobre el análisis del reciente marco regulador de la política de formación profesional nos encontramos con los Capítulos V, VI y VII que se centran en el abordaje de los principales retos ante un marco programático del empleo, la educación y la alfabetización digital. Todo ello, no solo a nivel nacional, sino mediante un estudio comparado conflictual de las instituciones internacionales y comunitarias que exigen una evaluación continuada y crítica de los propios sistemas nacionales acerca

de la modernización del ámbito laboral como ecosistema disruptivo de aprendizaje y recualificación profesional. Por último, la autora apuesta por el redimensionamiento de la formación profesional reglada como ámbito estratégico de las políticas públicas educativa y de empleo.

En base a lo anterior, esta magnífica investigación se culmina con un conjunto de conclusiones finales y propuestas de lege ferenda acerca de la capacitación y recualificación profesional que han de ser inherentes a la efectividad del derecho al trabajo digno y en una sociedad en continuo cambio que puedan contribuir a clarificar dichos desafíos, siendo de gran utilidad sobre la materia analizada.

En definitiva, podemos comprobar el indiscutible rigor científico de la autora de una cuestión actual y que presenta grandes desafíos. Se trata de un elaboradísimo trabajo de investigación, de carácter jurídico y crítico que añade un gran valor, ofreciendo una visión completa sobre la materia, por consiguiente, se puede considerar prácticamente de obligada lectura y merecedora de ser catalogada como de referencia.