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 5 (2022): 221-262.

Laborum

nº 5 (4º Trimestre 2022)
ISSN: 2792-7962 –ISSNe: 2792-7970

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Normas Internacionales

-Instrumento de ratificación del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995 (BOE 2-11-2022)

El Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995, fue firmado por el Plenipotenciario de España el 4 de febrero de 2021.

Una vez concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución, se manifiesta el consentimiento de España en obligarse por este Protocolo mediante el correspondiente instrumento de ratificación, estableciendo, no obstante, la siguiente declaración:

«El Reino de España queda comprometido por el anexo a la Carta Social Europea revisada "Ámbito de aplicación de la Carta Social (revisada) en lo que se refiera a las personas protegidas" de acuerdo a la literalidad de sus términos, sin que pueda entenderse que el disfrute de los derechos señalados se extienda a extranjeros que no se encuentren en situación regular, salvo que exista autorización previa y expresa por parte de las autoridades españolas en la que se especifique el alcance y forma en que dicha protección hubiera de ser garantizada.»

El Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, entrará en vigor para España el 1 de diciembre de 2022, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 14.2. Con ello finaliza la aplicación provisional por España de este Protocolo, iniciada el 1 de julio de 2021 y publicada junto con el texto del mismo en el «Boletín Oficial del Estado» número 153, de 28 de junio de 2021.

-Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DOUE 25-10-2022 L 275/33)

La Directiva parte de la base, señalada en el Considerando 7 del Preámbulo, de que "La mejora de las condiciones de vida y de trabajo, también mediante unos salarios mínimos adecuados, beneficia a los trabajadores y a las empresas de la Unión, así como a la sociedad y la economía en general, y es un requisito previo para alcanzar un crecimiento justo, inclusivo y sostenible. Si se abordan las grandes diferencias en la cobertura y adecuación de la protección de los salarios mínimos, se contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la Unión, a prevenir y reducir las desigualdades salariales y sociales, y a promover el progreso social y económico, así como una convergencia al alza (…).

Se señala (Considerando 9) que la pobreza de los ocupados en la Unión ha aumentado en la última década y hay un mayor número de trabajadores pobres y que durante las recesiones económicas, el papel de unos salarios mínimos adecuados en la protección de los trabajadores con salarios bajos es particularmente importante, ya que estos trabajadores son más vulnerables a las consecuencias de dichas recesiones. En ese sentido, destaca que "las mujeres, los trabajadores más jóvenes, los trabajadores migrantes, los progenitores de familias monoparentales, los trabajadores

poco cualificados, las personas con discapacidad y, en particular, las personas que sufren múltiples formas de discriminación siguen teniendo una mayor probabilidad de ser trabajadores con salarios mínimos o con salarios bajos que otros colectivos". Además, "dada la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos poco remunerados, la mejora de la adecuación de los salarios mínimos contribuye a la igualdad de género, ya que reduce la brecha salarial y de pensiones de género y también saca a las mujeres y a sus familias de la pobreza, y contribuye asimismo al crecimiento económico sostenible en la Unión" (Considerando 10).

Por ello, el *objeto* de la Directiva es establecer un marco para:

a) adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas;

b) fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;

c) mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos.

La Directiva se entenderá sin perjuicio del pleno respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, así como a su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos y -conforme al art. 153, apartado 5, TFUE- sin perjuicio de las competencias de los Estados miembros en la fijación del nivel de los salarios mínimos así como de la decisión de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales, de fomentar el acceso a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos, o de ambas cosas.

La aplicación de la Directiva respetará plenamente el derecho a la negociación colectiva, de tal forma que ninguna disposición de la Directiva se interpretará en el sentido de que imponga a cualquier Estado miembro:

a) la obligación de introducir un salario mínimo legal, cuando la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos, o

b) la obligación de declarar que algún convenio colectivo es universalmente aplicable.

-En cuanto a su ámbito de aplicación, el art. 2 establece que la Directiva se aplicará a los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

A este respecto, el Considerando 21 establece que, siempre que cumplan dichos requisitos, pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva los trabajadores tanto del sector privado como del público, así como los trabajadores domésticos, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de plataformas digitales, los trabajadores en prácticas, los aprendices y otros trabajadores atípicos, así como los falsos autónomos y los trabajadores no declarados.

Especifica asimismo que los trabajadores que realmente ejerzan una actividad por cuenta propia no se incluyen en el ámbito de aplicación de la Directiva, ya que no cumplen estos criterios.

Pero advierte que el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define el Derecho nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplan las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estas personas deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos a la actividad que se ejerce realmente, y no por la descripción de la relación que hagan las partes.

-Respecto al *objetivo de fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios*, la Directiva establece que se deberá aumentar la cobertura de la negociación colectiva para facilitar el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Por ello, el art. 4 de la Directiva establece que los Estados miembros deberán fomentar el desarrollo y el refuerzo de capacidades de los interlocutores sociales para participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, en particular a nivel sectorial o intersectorial; promover unas negociaciones constructivas sobre los salarios sobre la base del acceso a información adecuada; adoptar medidas para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, así como a los sindicatos y las organizaciones patronales que participen en la negociación frente a cualquier acto de injerencia mutua.

En relación con esta negociación colectiva sobre la fijación de salarios, el Considerando 16 señala que las estructuras tradicionales de negociación colectiva se han ido erosionando durante las últimas décadas debido, entre otras cosas, a los cambios estructurales de la economía hacia sectores menos sindicalizados y a la disminución de la afiliación sindical, en particular como consecuencia de las prácticas antisindicalistas y el aumento de las formas de trabajo precarias y atípicas.

Considera, además, que la negociación colectiva a nivel sectorial e intersectorial se vio sometida a presión en algunos Estados miembros tras la crisis financiera de 2008. No obstante, destaca que la negociación colectiva sectorial e intersectorial es un factor esencial para lograr una protección adecuada del salario mínimo y, por lo tanto, debe fomentarse y reforzarse.

Por todo ello, el art. 4 de la Directiva establece que todo Estado miembro en el que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior a un umbral del 80 %, establecerá un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva. También elaborará un plan de acción para fomentar la negociación colectiva previa, que establecerá un calendario claro y medidas concretas para aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva, con respeto pleno de la autonomía de los interlocutores sociales.

-En cuanto al segundo objetivo, adecuar los salarios mínimos legales para lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas, la Directiva establece el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales adecuados; la posibilidad de introducir variaciones y deducciones de los salarios mínimos legales; la participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales; y el acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales.

El Considerando 28 señala que los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial en el Estado miembro de que se trate y si proporcionan un nivel de vida digno para los trabajadores sobre la base de una relación laboral a tiempo completo. Cada Estado miembro determina y evalúa la adecuación de los salarios mínimos legales teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas nacionales, incluidos el crecimiento del empleo, la competitividad

y la evolución regional y sectorial. Para proceder a dicha determinación, los Estados miembros deben tener en cuenta el poder adquisitivo, los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo, así como las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios.

Conforme a ello, el art. 5 establece que los Estados miembros con salarios mínimos legales establecerán los procedimientos necesarios para la fijación y actualización de los salarios mínimos legales, que se guiarán por criterios establecidos para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género.

Los Estados miembros determinarán dichos criterios que incluirán al menos: a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida; b) la cuantía general de los salarios y su distribución; c) la tasa de crecimiento de los salarios; d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo. En el Considerando 28 se considera que, entre otros instrumentos, una cesta de bienes y servicios a precios reales establecida a escala nacional puede ser fundamental para determinar el coste de la vida con el objetivo de lograr un nivel de vida digno. Además de las necesidades materiales como la alimentación, la ropa y la vivienda, también podría tenerse en cuenta la necesidad de participar en actividades culturales, educativas y sociales.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en este artículo, los Estados miembros podrán utilizar además un mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios mínimos legales, basado en criterios apropiados y de conformidad con el Derecho y usos nacionales, siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal.

Los Estados miembros garantizarán además que la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales se lleve a cabo al menos cada dos años o, en el caso de los Estados miembros que utilicen el mecanismo de indexación automático al menos cada cuatro años.

En el Considerando 29 se advierte que, sin perjuicio de la competencia de los Estados miembros para fijar el salario mínimo legal y permitir variaciones y deducciones, es importante evitar que las variaciones y deducciones (art. 6 de la Directiva) se utilicen de forma generalizada, ya que corren el riesgo de afectar negativamente a la adecuación de los salarios mínimos. Por ello, debe garantizarse que las variaciones y deducciones (tales como deducciones ordenadas por una autoridad judicial o administrativa, aquellas relativas al equipamiento necesario para desempeñar un trabajo o las deducciones de remuneraciones en especie, como el alojamiento) respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad. Por tanto, las variaciones y deducciones deben perseguir un objetivo legítimo y ninguna disposición de la presente Directiva debe interpretarse en el sentido de que imponga a los Estados miembros la obligación de introducir variaciones o deducciones de los salarios mínimos.

-Por otra parte, *en relación con la contratación pública*, el art. 9 de la Directiva establece que los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que, en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas cumplan las obligaciones aplicables sobre salarios, el derecho de sindicación y la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, en el ámbito del Derecho social y laboral establecido por el Derecho de la Unión, el Derecho nacional y los convenios colectivos o por disposiciones de Derecho internacional social y laboral, como los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, nº 87 (1948), y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, nº 98 (1949).

-Para garantizar el *acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales* (art. 8), en la Directiva se resalta la necesidad de establecer controles e inspecciones efectivos, proporcionados y no discriminatorios, llevados a cabo por las inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de garantizar el cumplimiento de los salarios mínimos legales; así como de desarrollar las capacidades de las autoridades de control, en particular mediante la formación y la orientación, para que se centren activamente en los empleadores que incumplan la normativa y los persigan.

-Finalmente, la Directiva establece un conjunto de obligaciones de los Estados miembros en relación con el seguimiento y la recogida de datos y sobre la información sobre la protección del salario mínimo (art. 11). Además se establecen obligaciones en relación con el derecho de reparación y protección de los trabajadores y los representantes de los trabajadores, incluidos los afiliados a sindicatos o representantes de éstos, contra el trato o las consecuencias desfavorables derivadas de denuncias presentadas ante el empresario o procedimientos incoados en caso de vulneración de los derechos relativos a la protección del salario mínimo (art. 12).

-En cuanto a su *transposición y aplicación*, el artículo 17 dispone que "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024".

-Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión de 28 de noviembre de 2022 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales (DOUE de 30.11.2022 L 309/12)

Aunque el reconocimiento de las enfermedades profesionales es una cuestión estrechamente relacionada con el diseño de los sistemas de seguridad social, que es competencia de los Estados miembros, la Comisión promueve que los Estados miembros reconozcan las enfermedades profesionales que figuran en la lista europea de enfermedades profesionales.

En consonancia con los principios generales de prevención que constituyen el núcleo de la Directiva marco relativa a la seguridad y la salud en el trabajo, de 1989, y las directivas conexas en materia de salud y seguridad en el trabajo, esta Recomendación debe ser un instrumento principal para la prevención de enfermedades profesionales en la UE. Además, se indica en la Recomendación que es también importante apoyar a los trabajadores infectados, especialmente por la COVID-19, y a las familias que hayan perdido a parientes debido a la exposición en el trabajo.

En vista de las consideraciones anteriores, y teniendo en cuenta, por una parte, que la inclusión de la COVID-19 en el anexo I de la presente Recomendación es de carácter temporal, especialmente a la luz de posibles nuevas olas de COVID-19 y la aparición de variantes del virus SARS-CoV-2, y, por otra parte, que la Recomendación 2003/670/CE sigue siendo en gran medida pertinente y adecuada para su finalidad, la presente Recomendación debe incluir la COVID-19 en su anexo I y reiterar el contenido de la Recomendación 2003/670/CE, sin perjuicio de nuevas actualizaciones de la presente Recomendación en una fase posterior.

Sin perjuicio de las disposiciones nacionales legislativas o reglamentarias más favorables, se recomienda a los Estados miembros:

1. que introduzcan cuanto antes la lista europea que figura en el anexo I en sus disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas relativas a las enfermedades cuyo origen profesional se haya reconocido científicamente, que puedan dar lugar a indemnización y que deban ser objeto de medidas preventivas;

2. que tomen medidas para introducir en sus disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas un derecho de indemnización por causa de enfermedad profesional para los trabajadores afectados por una enfermedad que no figure en la lista del anexo I pero cuyo origen y carácter profesional puedan determinarse, en particular si dicha enfermedad figura en el anexo II;

3. que elaboren y mejoren medidas eficaces de prevención de las enfermedades profesionales, implicando activamente a todos los agentes y recurriendo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo;

4. que establezcan objetivos nacionales cuantificados para la reducción de las tasas de enfermedades profesionales reconocidas;

5. que garanticen la declaración de todos los casos de enfermedades profesionales y que hagan que, para cada paciente con un caso de una enfermedad profesional, se disponga de información sobre el agente o factor causal, sobre el diagnóstico médico y sobre el sexo de la persona;

6. que introduzcan un sistema de recogida de información o de datos sobre la epidemiología de las enfermedades que figuran en el anexo II o de cualquier otra enfermedad de carácter profesional;

7. que promuevan la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, especialmente por lo que se refiere a las enfermedades que figuran en el anexo II y a los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo;

8. que garanticen una amplia difusión de los documentos de ayuda al diagnóstico de las enfermedades profesionales incluidas en sus listas nacionales;

9. que transmitan a la Comisión los datos estadísticos y epidemiológicos relativos a las enfermedades profesionales y los pongan a disposición de los medios interesados, en particular a través de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo;

10. que promuevan una contribución activa de los sistemas nacionales de salud a la prevención de las enfermedades profesionales, en particular mediante una mayor sensibilización del personal médico.

Esta Recomendación sustituye a la Recomendación 2003/670/CE. Se insta a los Estados miembros a que informen a la Comisión de las medidas que adopten o tengan previsto adoptar en respuesta a la introducción de la entrada nº 408 en la presente Recomendación a más tardar el 31 de diciembre de 2023.

1.2. Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023

- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE 24 de diciembre de 2022)

Se señala en la Exposición de Motivos que estos Presupuestos vienen marcados por la guerra de Ucrania que ha afectado en 2022 al proceso de recuperación y crecimiento económico en términos de menor crecimiento económico y mayor inflación e incertidumbre. En nuestro país, los primeros

efectos sobre nuestra economía se han manifestado a través del alza sin precedentes de los precios de la energía, de las materias primas y de los alimentos.

Se señala asimismo que la Ley de Presupuestos para el año 2023 tiene el propósito de consolidar una recuperación económica y social justa que permita la creación de un escenario económico resiliente y un crecimiento sostenible basado en la modernización estructural del tejido productivo en un contexto de cohesión social y territorial.

Resulta de obligada referencia la incorporación a los Presupuestos de fondos procedentes de la puesta en marcha del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, dentro del instrumento excepcional de recuperación Next Generation EU, para la realización de reformas e inversiones sostenibles y favorables al crecimiento.

Se refieren a continuación las principales medidas de carácter social y laboral que se contienen en este Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023:

1. Dentro del Título I, el Capítulo III *"De la Seguridad Social":*

-En el art. 12 se regula la financiación de la asistencia sanitaria prestada por el Instituto de Gestión Sanitaria, de la asistencia sanitaria no contributiva del Instituto Social de la Marina, así como la financiación del IMSERSO. Asimismo, se recogen la totalidad de las transferencias que se realizan desde el Estado a la Seguridad Social.

2. En el Título II, relativo a la «Gestión Presupuestaria»:

-En el Capítulo II relativo a la «Gestión presupuestaria de la Seguridad Social, de la Sanidad y de los Servicios Sociales», se recogen competencias específicas en materia de modificaciones presupuestarias del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina, de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales y se incluyen normas sobre la aplicación de remanentes de tesorería en el presupuesto del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (arts. 15, 16 y 17).

3. En el Título III, «De los gastos de personal»:

1º) En el Capítulo I, tras definir lo que constituye el «sector público» a estos efectos (art. 19. Uno), trata de los gastos del personal con la previsión general de que en el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público tendrán un incremento del 3,5 por ciento con el siguiente desglose (art. 19.Dos):

a) 2,5 por ciento de incremento fijo y

b) Dos cláusulas de revisión del 0,5 por ciento cada una. La primera vinculada al Indice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) y la segunda al Producto Interior Bruto (PIB) nominal.

Dichas cláusulas de revisión se aplicarán de la siguiente forma:

a) Incremento vinculado al IPCA. Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

b) Incremento vinculado a la evolución del PIB nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente Ley de Presupuestos, se aplicará un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

Se establecen disposiciones transitorias relativas a la indemnización por residencia del personal al servicio del sector público estatal (Disposición transitoria segunda) y a los complementos personales y transitorios (Disposición transitoria tercera).

2º) Asimismo, se incluye en este capítulo la regulación de la Oferta de Empleo Público (art. 20), que se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.
Sectores prioritarios: funcionarios docentes; personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud; militares de carrera y militares de complemento; Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social; Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos; Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia; servicios de prevención y extinción de incendios; Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad; supervisión e inspección de los mercados de valores; seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias; Administración Penitenciaria; Seguridad Nuclear y Protección Radiológica; Acción Exterior del Estado; Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo; área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.La tasa específica, en los términos previsto en el apartado Dos.3 del artículo 20 de esta Ley, en donde se contempla que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar complimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

-Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

-Se establecen las reglas para la tasa de reposición de efectivos (art. 20.Tres y Cuatro).

-Se establecen limitaciones a la contratación temporal (art. 20.Cinco):

- La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

- No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

- La contratación de personal temporal se vincula a los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores (en su redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).

-Disposiciones adicionales vigésima, vigésima primera y vigésima segunda: Se regula la posibilidad, con las limitaciones y requisitos que se contemplan, de que las sociedades mercantiles públicas, las entidades públicas empresariales a que se refiere el artículo 19. Uno, de la Ley de Presupuestos, y las fundaciones del sector público y consorcios puedan proceder a la contratación de nuevo personal.

-La masa salarial del personal laboral del sector público estatal (art. 24) no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 19.Dos de esta Ley, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados a cada Departamento ministerial, Organismo Público, resto de entes públicos, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, previo el informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

-Tampoco experimentarán un incremento superior al establecido en el artículo 19.Dos las retribuciones de cualquier otro personal vinculado mediante una relación de carácter laboral no acogido a convenio con independencia de su tipología, modalidad o naturaleza, incluido el personal directivo del sector público.

-Con carácter previo al inicio de la negociación colectiva, será necesario el informe sobre la masa salarial (art. 24. Tres).

El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, informará con carácter preceptivo y vinculante la masa salarial y la acción social de los

Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos, de las sociedades mercantiles estatales, de las fundaciones del sector público estatal, y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, así como de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

El informe de la masa salarial se tendrá en cuenta para determinar, en términos de homogeneidad, los créditos correspondientes a las retribuciones del personal laboral afectado y será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos.

Lo previsto en los párrafos anteriores representa el límite máximo de la masa salarial, cuya distribución y aplicación individual se producirá, en su caso, a través de la negociación colectiva.

En aquellos casos en los que el Convenio Colectivo regule la forma de distribuir el incremento retributivo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, no será necesario el informe previo de masa salarial para la aplicación del incremento, ya que esta no requiere negociación colectiva.

En los casos en los que no esté regulado en el Convenio Colectivo la forma de distribuir el incremento retributivo, será necesario el informe de masa salarial como requisito previo para la negociación del mismo.

Por otra parte, en estos supuestos, los acuerdos de distribución que se limiten a aplicar el incremento máximo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado homogéneamente para todos los trabajadores y en todos los conceptos retributivos, salvo los no incrementables conforme a la Ley y/o al Convenio Colectivo aplicable, no requerirán los informes previstos en el artículo 35, si bien se deberán remitir para conocimiento de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

-Por lo que se refiere a la determinación de las condiciones laborales del personal laboral al servicio del sector público estatal (art. 34):

La Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos aprobará las Pautas para la negociación colectiva en el sector público estatal para el ejercicio 2023, a las que estarán sujetas las entidades públicas empresariales y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

Una vez autorizadas las Pautas para la negociación colectiva en el sector público estatal para el ejercicio 2023, con carácter previo al inicio de las negociaciones, deberá recabarse informe de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las líneas de negociación y las principales medidas que se pretenden plantear en la negociación colectiva, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre impacto presupuestario.

Una vez emitido dicho informe, se podrá iniciar la negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores. La negociación colectiva deberá ajustarse a la propuesta informada.

Todos los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo

contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de las entidades públicas empresariales, y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad social y sus centros mancomunados así como a demás condiciones de trabajo, requerirán, para su plena efectividad, de la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre impacto presupuestario, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicha autorización, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones por encima del autorizado en el artículo 19 de esta Ley.

4. El Título IV, «De las pensiones públicas»:

1º) El Capítulo I se refiere al criterio para la revalorización de las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como las de Clases Pasivas (art. 35).

-No se fija el porcentaje de incremento sino que se establece el procedimiento para su determinación.

-De este modo, las pensiones experimentarán un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2022.

2º) El Capítulo II está dedicado a regular la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y especiales de guerra (art. 36).

3º) El Capítulo III recoge los criterios señalados en el Capítulo I para la fijación de las pensiones máximas, estableciendo las limitaciones en el señalamiento inicial de las pensiones públicas.

4º) El Capítulo IV reitera los mismos criterios para la revalorización de las pensiones contributivas abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como las de Clases Pasivas. Asimismo, se determinan las pensiones que no se revalorizan (arts. 39 a 41).

5º) El Capítulo V se refiere al sistema de complementos por mínimos, que contiene dos artículos relativos, respectivamente, a pensiones de Clases Pasivas y pensiones del sistema de la Seguridad Social (arts. 42 y 43).

6º) El Capítulo VI establece de una parte, la determinación inicial y revalorización de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social (art. 44) y, de otra, la fijación de la cuantía de las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (art. 45).

5. En el Título VIII, «Cotizaciones Sociales»:

-Se establece la normativa relativa a las bases y tipos de cotización de los distintos regímenes de la Seguridad Social, procediendo a su actualización.

El Título consta de tres artículos relativos, respectivamente, a:

*Art. 122 «Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2023»:

- Se establecen los topes máximo (4.495,50 euros mensuales) y mínimo (cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementada en un sexto, salvo disposición expresa en contrario) de las bases de cotización para 2023.

- Se fijan las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

- En el art. 122. Diez se establece que "En caso de causarse derecho a la prestación del Mecanismo RED a que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la base de cotización a la Seguridad Social para la determinación de la aportación de los trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base de cotización se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma".

- En el art. 122. Catorce se establece la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional. Conforme a lo dispuesto en la disposición final cuarta de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, a partir del 1 de enero de 2023 se efectuará una cotización de 0,6 puntos porcentuales aplicable a la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación. Cuando el tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empleador y trabajador, el 0,5 por ciento será a cargo del empleador y el 0,1 por ciento a cargo del trabajador.

*«Cotización a las Mutualidades Generales de Funcionarios para el año 2023» (art. 123).

*«Cotización a derechos pasivos» (art. 124).

6. La Disposición adicional vigésima cuarta los *procesos selectivos de cambio de régimen jurídico del personal laboral fijo* del anexo II del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, que desempeña funciones o actividades reservadas al personal funcionario.

7. Disposiciones adicionales trigésima sexta, trigésima séptima y trigésima novena: En relación con diversas prestaciones sociales públicas, se establecen las cuantías de las *prestaciones familiares de la Seguridad Social* y *complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (RD-Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), y *las pensiones asistenciales y se fija la revalorización de las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005*, de 18 de marzo, a las personas de origen español desplazadas al extranjero durante la Guerra Civil.

8. Asimismo, se introducen normas relativas al incremento de las *prestaciones por gran invalidez del Régimen Especial de las Fuerzas Armadas* (Disposición adicional trigésima octava) y se fija la revalorización para el año 2023 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) (Disposición adicional cuadragésima).

9. Disposición adicional cuadragésima primera: Se mantiene el aplazamiento de la aplicación de la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

10. Se establecen diversas medidas de apoyo financiero:

- apoyo a proyectos empresariales de empresas de base tecnológica (creado por el apartado 2 de la disposición adicional segunda de la Ley 6/2000, de 13 de diciembre, por la que se aprueban medidas de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa) (Disposición adicional cuadragésima quinta).

- apoyo financiero a pequeñas y medianas empresas (Disposición adicional cuadragésima séptima).

- apoyo a los jóvenes emprendedores (Disposición adicional cuadragésima sexta).

- apoyo financiero a pequeñas y medianas empresas del sector audiovisual y de las industrias culturales y creativas (Disposición adicional quincuagésima).

- apoyo financiero a personas físicas y jurídicas del sector agroalimentario y pesquero mediante el reafianzamiento de los avales otorgados por la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria SAECA, con objeto de facilitar su acceso al crédito (Disposición adicional quincuagésima primera).

11. La Disposición adicional septuagésima primera se refiere al *Fondo de cohesión sanitaria y al Fondo de Garantía Asistencial*.

Con vigencia indefinida se suspenden los apartados a), b) y d) del artículo 2.1 del Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre, por el que se regula la gestión del Fondo de Cohesión Sanitaria y se establece la naturaleza extrapresupuestaria de dichos apartados.

A partir del 1 de enero de 2023, los gastos derivados de la asistencia sanitaria prestada a pacientes residentes en España derivados entre Comunidades Autónomas e Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y asegurados desplazados a España en estancia temporal, con derecho a asistencia a cargo de otro Estado, prestada al amparo de la normativa internacional en esta materia contemplado en el artículo 2.1. a), b) y d) del Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre, así como los derivados de la asistencia sanitaria contemplada en el Fondo de Garantía Asistencial serán objeto de compensación sobre la base de los saldos positivos y negativos resultantes de las liquidaciones realizadas por el Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social, tomando como período de referencia la actividad realizada en el año anterior por cada comunidad autónoma e Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

Al respecto, en esta disposición se establece una extensa y detallada regulación del procedimiento correspondiente.

12. Se prevén aportaciones para la financiación de *planes de empleo en la isla de La Palma, Extremadura y Andalucía* y aportaciones financieras del Servicio Público de Empleo Estatal al plan Integral de Empleo de *Canarias* (Disposiciones adicionales octogésima sexta, octogésima séptima, octogésima octava y octogésima novena).

13. Se determina el *indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)* para 2023, que será de 600 euros mensuales (Disposición adicional nonagésima).

14. Se establece una reducción de cuotas a la Seguridad Social en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel (Disposición adicional nonagésima primera)

Uno. Reducción de cuotas a la Seguridad Social por el ejercicio de una actividad por cuenta ajena en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel: Esta reducción afectará, durante toda la vigencia del contrato, a la contratación indefinida, a tiempo completo, a tiempo parcial o de fijos-discontinuos, de personas que causen alta, o que figuren en situación de alta a la entrada en vigor de esta disposición, en códigos de cuenta de cotización asignados a empresarios para el alta de trabajadores en el Régimen General, excluidos sus sistemas especiales, en las provincias de Cuenca, Soria o Teruel. Estas reducciones de cuotas se financiarán con aportaciones del Estado, a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social.

Dos. Cuota reducida aplicable por el inicio de una actividad por cuenta propia en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel durante el año 2023: Esta reducción afectará a los trabajadores autónomos que, durante el año 2023, causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y desempeñen toda su actividad en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel. Se beneficiarán de una cuota reducida por contingencias comunes y profesionales, durante los 36 primeros meses naturales inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, consistente en una cuota única mensual de 80 euros, quedando los trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.

15. Se recogen medidas en relación con la *financiación de la formación profesional para el empleo* y específicamente, de la formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Disposición adicional nonagésima segunda y nonagésima tercera).

-Respecto a las medidas dirigidas a la financiación de la formación profesional para el empleo, entre otras cosas, se establece que la cuota de formación profesional se destinará a financiar los gastos del sistema de formación profesional para el empleo regulados por la normativa vigente, incluyendo los correspondientes a programas públicos de empleo y formación y otros que pudieran establecerse reglamentariamente, todo ello con el objeto de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

El Servicio Público de Empleo Estatal gestionará los programas de formación profesional para el empleo, que le correspondan normativamente, con cargo a los créditos en su presupuesto de gastos.

El 50 por ciento, como mínimo, de dichos fondos se destinará inicialmente a la financiación de los gastos necesarios para la ejecución de las iniciativas formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados no vinculadas con certificados de profesionalidad, las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva

y el diálogo social previstas en el artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, así como los gastos de funcionamiento e inversión de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Con carácter específico, se incluyen en este apartado las iniciativas de formación programada por las empresas; los permisos individuales de formación; la oferta formativa para trabajadores ocupados no vinculada con certificados de profesionalidad, y la formación en las Administraciones Públicas.

El 50 por ciento restante se destinará inicialmente a financiar los gastos necesarios para la ejecución de las iniciativas formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados no vinculadas con certificados de profesionalidad, así como los programas públicos de empleo-formación.

La financiación de la actividad formativa inherente al contrato de formación en alternancia se realizará de conformidad con lo establecido en la normativa reglamentaria que regula la impartición y las características de la formación recibida por los trabajadores.

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2022 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece en esta disposición. Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje.

Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante el año 2023 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica en dicho apartado, en función del tamaño de la empresa.

Las empresas que durante el año 2023 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que les correspondería de conformidad con lo establecido en el párrafo primero de este apartado, por el importe que resulte de aplicar los criterios determinados por la normativa aplicable.

-En cuanto a la Financiación de la formación profesional vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, sin perjuicio de otras fuentes de financiación, los fondos provenientes de la cuota de formación profesional gestionados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional se destinarán a financiar los gastos del sistema de formación profesional en las acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el objeto de impulsar y extender a los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

16. Se establece la Gestión de los servicios y programas establecidos en la letra h) del artículo 18 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (que se especifican en esta disposición) por el Servicio Público de Empleo Estatal (Disposición adicional nonagésima sexta)

17. La Disposición adicional nonagésima séptima establece nuevamente la *suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral*. Se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen durante el año 2023. Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma del citado real decreto.

18. En la Disposición adicional nonagésima octava se aborda el *nivel acordado del sistema para la autonomía y la atención a la dependencia*.

Durante 2023 se procede al establecimiento del nivel acordado entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas de financiación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, el cual tendrá una dotación de 783.197.420 € euros que será distribuido a cada Comunidad Autónoma de acuerdo con los criterios de reparto que se establezcan en el correspondiente Marco de Cooperación Interadministrativa.

Se establece la posibilidad de prever anticipos para la financiación de las actuaciones a desarrollar por las Comunidades Autónomas en el marco de los convenios de colaboración que formalicen con la Administración General del Estado conforme a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia (Disposición adicional nonagésima novena).

Se prevé un incremento en el tramo convenido, de la atención a la dependencia.

19. Por su parte, la Disposición adicional centésima sexta establece las *cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*.

Se procede a la actualización de las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de grado III, Gran Dependencia; grado II, Dependencia Severa y grado I, Dependencia Moderada, que son las siguientes:

- Grado III Gran Dependencia 290,00 Euros/mes
- Grado II Dependencia Severa 130,00 Euros/mes
- Grado I Dependencia Moderada 76,00 Euros/mes

20. Se establecen previsiones sobre la indemnización por residencia del personal al servicio del sector público (Disposición transitoria segunda).

21. En la Disposición transitoria novena se establece el *Régimen transitorio aplicable a la prestación por desempleo*.

22. Los porcentajes a que se refiere el artículo 270 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se aplicarán también a quienes, a la entrada en vigor de esta ley, estuvieran percibiendo la prestación por desempleo.

23. La Ley se cierra con un conjunto de *disposiciones finales*, en las que se recogen las modificaciones realizadas a varias normas legales, entre las que destacan:

***A) Modificaciones del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril* (Disposición final cuarta).**

Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 11, relativo a la competencia para el reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas del Estado, para establecer que "En los procedimientos administrativos que a tal efecto se tramiten, si no hubiese recaído resolución expresa una vez transcurrido el plazo máximo fijado por la norma reguladora del procedimiento de que se trate para dictar resolución y notificarla, se entenderá desestimada la petición por silencio administrativo".

Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 32, en relación con los "Servicios efectivos al Estado", para equiparar al servicio militar obligatorio el servicio social femenino obligatorio a efectos de su consideración.

Se modifican los apartados 4 y 5 y se introduce un apartado 6, nuevo, en el artículo 38, relativo a las condiciones del derecho a la pensión de viudedad, en relación con las parejas de hecho. Asimismo, se añade una disposición adicional vigésima, nueva, relativa a la pensión de viudedad de parejas de hecho en supuestos excepcionales.

Se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 y se añade un nuevo apartado 5 al artículo 41 en relación con las condiciones del derecho a la pensión de orfandad. Con ella se precisa más la regulación establecida y se incluye en este artículo la regulación del supuesto referido a la adopción de los hijos e hijas de una causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer.

***B) Modificaciones del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre* (Disposición final décimo primera).**

Con efectos desde 1 de enero de 2023 y vigencia indefinida, se modifica la letra a) del apartado 3 del artículo 5 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en relación con las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones, de forma que quedan sometidas a un régimen general (máximo de 1.500 euros anuales para el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones regulados) y unos supuestos particulares: 1º. Incremento en 8.500 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a las cantidades que resulten del cuadro establecido en esta ley en función del importe anual de la contribución empresarial; 2º. Incremento en 4.250 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones sectoriales (previstos en el artículo 67.1 a) LPFP), realizadas por trabajadores por cuenta propia o autónomos que se adhieran a dichos planes por razón de su actividad; aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por cuenta propia o autónomos (previstos en el artículo 67.1.c)

LPFP); o de aportaciones propias que el empresario individual o el profesional realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

En todo caso, la cuantía máxima de aportaciones y contribuciones empresariales por aplicación de los incrementos previstos en los números 1.º y 2.º anteriores será de 8.500 euros anuales.

***C) Modificaciones del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* (Disposición final vigésima primera).**

Se suprime el apartado Tres del artículo 8, que establecía "Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza".

Se suprime el artículo 9, relativo a la "Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales".

Se suprime el artículo 10, referido a la "Reducción de créditos y permisos sindicales".

Se suprime el artículo 16, por el cual "Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título".

Se suprime la disposición adicional segunda, que asimismo regulaba las "Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas", estableciendo que: "A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de requilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público".

Se suprime la disposición adicional décima octava, referido a determinados complementos en los supuestos de incapacidad temporal en la Administración del Estado.

Se suprime la disposición final octava, Derechos sindicales en el ámbito del sector público, que establecía que "Las fundaciones, sociedades mercantiles y resto de entidades que conforman el sector público deberán efectuar una adecuada gestión, en el marco de la legislación vigente, de las materias relacionadas con la creación, modificación o supresión de órganos de representación, secciones y delegados sindicales, especialmente en lo que afecta a los créditos horarios, cesiones de estos créditos y liberaciones que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo (…) deberán informar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas u organismo autonómico competente en relación con estas materias, sin perjuicio de la protección de datos de carácter personal".

Se suprime la disposición derogatoria, que afectaba a un número importante de disposiciones de otras tantas normas legales.

***D) Modificaciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público* (Disposición final vigésima tercera).**

Se modifican los arts. 121 y 122, apartado 3, introduciendo algunas precisiones en el régimen jurídico de los Consorcios.

***E) Modificaciones del 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* (Disposición vigésima cuarta).**

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida, se suprimen el último párrafo del apartado 2 del artículo 32 y el último párrafo del apartado 10 del artículo 38.

En estos dos preceptos se establece la posibilidad de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas de suspender o modificar el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral y de los Pactos y Acuerdos que afecten a los funcionarios públicos, ya firmados, excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. En los dos párrafos que se suprimen se establecía que: "A los efectos de los previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público".

Se modifica también la disposición adicional séptima, en relación con la obligación de establecer un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, precisando que deberá ser objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos. También se establece que en el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública.

***F) Modificaciones del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre* (Disposición final vigésima quinta).**

-Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 95 y al apartado 1 del artículo 96, modificando los porcentajes mínimos y máximos para establecer la dotación de las Reservas de Estabilización de Contingencias Profesionales, de Contingencias Comunes y por Cese de Actividad, así como la aplicación del excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales.

-Se da nueva redacción al art. 103 sobre el Patrimonio de la Seguridad Social, especificando que "Asimismo, los inmuebles que forman parte del patrimonio de la Seguridad Social, además de estar afectos, con carácter prioritario, a los fines de la Seguridad Social, podrán ser destinados a fines de utilidad pública a través de su adscripción, en la forma prevista en el artículo 104, o de la cesión de su uso, en la forma prevista en el artículo 107".

Se da nueva redacción al artículo 104 y al apartado 4 del art. 107, introduciendo precisiones en la regulación de la titularidad, adscripción, administración y custodia del patrimonio único de la Seguridad Social.

Se da nueva redacción al apartado 1 del art. 109, relativo a los recursos generales para la financiación de la Seguridad Social, recogiendo las facultades de disposición patrimonial no onerosas

de los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de los recursos patrimoniales de la Seguridad Social en los supuestos que estos se produzcan.

Se añade un apartado 3, nuevo, al artículo 118, relativo a la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social estableciendo que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social el importe correspondiente al porcentaje del excedente que resulte de la gestión de las contingencias profesionales al que se refiere el artículo 96.1.d) LGSS.

Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 270, en relación con la cuantía de la prestación por desempleo: "La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento [se incrementa, pues, desde el 50 establecido hasta ahora] a partir del día ciento ochenta y uno".

Se añade una disposición transitoria, nueva: "Disposición transitoria trigésima quinta. Distribución del excedente y constitución de las reservas de estabilización correspondientes al ejercicio 2022. Lo dispuesto en los artículos 95.2, 96.1 y 118.3 será de aplicación a la liquidación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2022 que realicen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social."

G) Modificaciones de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 **(Disposición final vigésima séptima), introduciendo diversas modificaciones relacionadas con los procesos de contratación pública.**

H) Modificaciones del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales **(Disposición final trigésima).**

I) Modificaciones del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia **(Disposición final trigésima primera).**

J) Modificaciones de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital **(Disposición final trigésima segunda).**

Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, se añade una disposición transitoria novena, nueva, sobre la Incompatibilidad de las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, con nuevos reconocimientos de la prestación económica del ingreso mínimo vital, que establece lo siguiente:

-Desde 1 de enero de 2023 la condición de beneficiario de la prestación económica del ingreso mínimo vital será incompatible con las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y suprimidas por la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, de Medidas Presupuestarias Urgentes, que aún sigan percibiéndose.

-A estos efectos, dichas pensiones asistenciales quedarán extinguidas cuando se reconozca a sus beneficiarios, a partir del 1 de enero de 2023, la prestación del ingreso mínimo vital, ya sea a título individual o como integrantes de una unidad de convivencia. La pensión asistencial se exceptuará

del cómputo de ingresos y patrimonio al objeto de determinar el derecho a la prestación de ingreso mínimo vital así como, en su caso, su cuantía. La extinción de la pensión asistencial tendrá efectos en la misma fecha en que tenga efectos económicos la prestación económica del ingreso mínimo vital.

***K) Modificaciones de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal*, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia) (Disposición final trigésima tercera).**

Con efectos desde el 1 de enero de 2023 y vigencia indefinida se da una nueva redacción a la disposición adicional undécima, relativa a los "Aplazamientos y fraccionamientos de deudas y sanciones tributarias estatales en situaciones preconcursales por la Agencia Estatal de Administración Tributaria".

1.3. NORMAS LABORALES

-Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 3-11-2022).

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo es uno de los instrumentos que, de forma novedosa, se introdujo por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en desarrollo del artículo 28 ET y del artículo 46.6 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para la aplicación del principio de transparencia retributiva.

Este procedimiento se inserta en el marco de la auditoría retributiva [artículo 8.1.a).1.º del RD 902/2020, de 13 de octubre], puesto que el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. Esta evaluación de los puestos de trabajo «tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral». Por otra parte, la valoración «debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos».

La valoración de los puestos de trabajo tiene efectos en la obligación de elaborar el registro retributivo, porque en el caso de empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro «deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo» [artículo 6.a) del RD 902/2020, de 13 de octubre].

Dicho real decreto también contempla la forma en que se debe proceder a realizar la valoración de los puestos de trabajo (artículo 4), desarrollando las diferentes categorías de factores que, conforme

al artículo 28 ET, se deben tomar en consideración para entender que un trabajo tiene igual valor que otro, así como los criterios que deben regir la valoración: adecuación, totalidad y objetividad.

La disposición final primera del citado real decreto, en su apartado 1, dispuso la aprobación, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En cumplimiento de este mandato, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, junto con los interlocutores sociales, han desarrollado una herramienta informática que diese soporte a dicho procedimiento, junto con el de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La herramienta incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que posibilita que cada empresa, de una manera sencilla, pueda evaluar de forma efectiva el valor que realmente aporta cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. En especial, se trata de una herramienta que permite visibilizar las tareas, funciones y actividades que tradicionalmente, por estar ligadas a puestos de trabajo altamente feminizados, no se valoran debidamente. Se trata de ofrecer una imagen fiel del valor que aporta cada puesto de trabajo a la empresa y, al mismo tiempo, ofrecer un recurso para revelar situaciones de infravaloración de puestos de trabajo feminizados.

Este procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, es lo que se aprueba y publica mediante esta Orden.

-El artículo 1 determina su objeto, que consiste en la aprobación y la publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La implementación de este procedimiento por parte de las empresas tendrá carácter voluntario y se llevará a cabo a través de la herramienta elaborada al efecto para evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. Dicha herramienta se publicará en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres.

-El artículo 2 declara que la valoración de los puestos de trabajo realizada conforme a dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

-La disposición adicional primera atribuye el seguimiento de la implementación de las herramientas de valoración de los puestos de trabajo y de igualdad retributiva al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La disposición adicional segunda establece que se publicará una Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo. La disposición adicional tercera se refiere a la ausencia de incremento del gasto.

1.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se prorroga para 2023 la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social establecida para 2022 en la Resolución de 29 de abril de 2022 (BOE 17-11-2022)

Se establece la prórroga para 2023 de la planificación general de las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social determinada en la Resolución de 29 de abril de 2022, con las particularidades correspondientes que procedan derivadas del hecho de que las actividades a realizar y las previsiones para su ejecución han de estar referidas al próximo año 2023.

Respecto al Programa de asesoramiento técnico a PYMES y empresas de sectores preferentes (a las que se refiere el apartado primero.1 de la Resolución de 29 de abril de 2022), para el desarrollo durante 2023 de las actividades que comprende este programa se seguirán tomando como referencia los índices de accidentalidad de 2021 y las divisiones de actividad y los sectores de actividad que figuran en los anexos I y II de la Resolución de 29 de abril de 2022.

Las actividades preventivas de 2023 se financiarán por las mutuas con las disponibilidades presupuestarias existentes para ese año, sin que los importes del presupuesto de gastos que se destinen a su ejecución por cada mutua puedan superar el 0,7 por ciento de sus ingresos por cuotas efectivamente cobradas relativas a las contingencias profesionales del último ejercicio liquidado previo al plan de actividades preventivas.

El plazo de presentación por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social del plan de actividades preventivas se deberá realizar en el período comprendido entre los días 16 y 31 de diciembre de 2022. En el plan que se presente se especificarán los sectores y las empresas a los que van dirigidos, así como el número de trabajadores afectados y el coste previsto de desarrollo de cada uno de los programas y actividades.

Las mutuas, en la elaboración de sus planes de actividades preventivas, habrán de tener en cuenta las especificidades existentes en las comunidades autónomas que, en su caso, se hayan comunicado por las mismas de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.2 del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio.

Durante el primer trimestre del año 2024, las mutuas deberán facilitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social información detallada sobre la ejecución del plan, que incluirá información sobre el grado de ejecución de cada uno de los programas y actividades incluidos en el plan, así como sobre el coste de ejecución de cada uno de ellos.

1.5. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

-Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto (BOE 20-10-2022)

Esta Ley crea el Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto, que será gestionado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos por toda persona en su ámbito

laboral, doméstico o ambiental en España, así como a sus causahabientes en los términos establecidos en la presente ley.

Como se explica en la Exposición de Motivos, en el conjunto del Estado español entre los años 1994 y 2008 el número de fallecimientos vinculados directamente al amianto fue de 3.943. Si se hace una estimación del número anual de casos de patologías por amianto, entre los años 2003 y 2009 podrían haberse producido 7.154 casos a indemnizar en sus diferentes modalidades. Se puede deducir que hasta 2023 seguiremos con un número ascendente de casos, lo que pone más en evidencia la necesidad de poner en marcha en nuestro país un fondo de compensación como los existentes en Francia, Holanda o Bélgica. Las previsiones indican que a partir del 2023 se estabilizarán las cifras y se iniciará una rápida tendencia descendente.

Si bien el amianto actualmente ya no existe como problema preventivo, el problema radica fundamentalmente en las enfermedades derivadas de antiguas exposiciones que afloran y seguirán aflorando aún con más intensidad. Los daños sufridos están derivando en una gran litigiosidad que se refiere o afecta a trabajadores y trabajadoras que hayan podido estar en relación con el amianto. Además hay que tener en cuenta los contactos fuera del ámbito laboral, dentro del ámbito familiar (por lavado de ropa en casa) o ambiental, que no regula ahora el sistema.

Además, el principal problema es que muchas empresas donde se produjo la exposición ya han desaparecido cuando la enfermedad se manifiesta (se trata de exposiciones que se produjeron de 20 a 50 años antes); o bien los trabajadores y trabajadoras han podido prestar servicios en diferentes empresas a lo largo de su vida laboral, lo que dificulta la identificación de la exposición concreta que generó la enfermedad. Ello supone una dificultad añadida en la identificación de las empresas responsables del pago de las indemnizaciones que pueden corresponder a los afectados y las afectadas.

Por todo ello se hace necesaria la creación de un fondo de compensación sin culpa. Este fondo de compensación conseguirá que aquellas familias o trabajadores y trabajadoras afectadas que tienen vedada la vía judicial, por no tener empresa a la que reclamar la indemnización, vean compensado el daño. Otro problema añadido es la judicialización de los procesos. Las víctimas han de luchar en los juzgados, para reclamar sus derechos, con los organismos de la Seguridad Social y con las mutuas, lo que conlleva un coste económico importante por parte de las familias, además del coste emocional.

La Ley define el marco regulador de este Fondo de Compensación, pero no establece la cuantía de las indemnizaciones. El artículo 3 de esta Ley establece que las personas que resulten beneficiarias tendrán derecho a las compensaciones que se determinen reglamentariamente.

Conforme al artículo 6, serán beneficiarias de la reparación íntegra a cargo del Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto por los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos en ámbito laboral, doméstico o ambiental en España:

a) Las personas que hayan obtenido el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto.

b) Las personas con una enfermedad que no pueda ser reconocida como profesional, pero de la cual se haya determinado o pueda determinarse que su causa principal o coadyuvante haya sido su exposición al amianto.

c) Las personas causahabientes de los beneficiarios mencionados en las letras anteriores, en los términos que se determinen reglamentariamente.

El diagnóstico y la valoración de la enfermedad, su calificación y revisión, así como la determinación de su causa o del fallecimiento se realizarán por los equipos de valoración que se determinen reglamentariamente.

La Ley determina los recursos económicos de los que dispondrá el Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto para el cumplimiento de sus fines, y ordena el procedimiento de gestión de las compensaciones financiadas por el Fondo.

La solicitud deberá ir acompañada de los documentos acreditativos de la enfermedad y lesiones padecidas, así como de que han sido originadas o han podido serlo por la exposición al amianto, incluidos los certificados médicos, informe sanitario del PIVISTEA, así como todos los documentos necesarios para probar la realidad de la exposición al amianto. No obstante, cuando se hubiera determinado el origen profesional de la enfermedad, el solicitante adjuntará a la petición exclusivamente la resolución de reconocimiento. En su caso, también se acompañará de la información relativa a las acciones judiciales y extrajudiciales que estén en curso en el momento de la solicitud, así como de las prestaciones o compensaciones reconocidas como consecuencia de su exposición al amianto.

En el plazo de tres meses, a contar desde la presentación de la solicitud, el Instituto Nacional de la Seguridad Social formulará al solicitante una propuesta de resolución, indicando la evaluación establecida sobre la enfermedad padecida, lesiones, causa de las lesiones o del fallecimiento, en su caso, discapacidad que se reconoce y compensación que corresponde.

En el caso de falta de conformidad con la propuesta por parte del solicitante, el Instituto Nacional de la Seguridad Social emitirá resolución desestimando la solicitud. De ser aceptada la propuesta, la citada entidad emitirá resolución estimando la procedencia de la compensación en los términos propuestos y el Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto se subrogará en todas las acciones y derechos que correspondan a los beneficiarios.

De no recaer resolución expresa en el plazo de seis meses, o si transcurrido dicho plazo no se hubiera pronunciado el solicitante admitiendo la propuesta, se entenderá desestimada la solicitud por silencio administrativo. En todo caso se deberá dictar resolución expresa.

La Disposición adicional única establece que la puesta en marcha e inicio de actividades del Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto tendrá lugar el mismo día en que entre en vigor el reglamento de desarrollo de la presente ley, que deberá dictarse en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE.

1.6. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (SELECCIÓN)

-Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial (BOE 26-11-2022)

En el artículo único de esta Ley se modifica, por una parte, el párrafo primero de la letra d) del apartado 2 del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, sobre los requisitos para acceder a la jubilación parcial, otorgando al servicio social femenino los mismos efectos que la LGSS ya establece para la prestación del servicio militar obligatorio y para la prestación social sustitutoria en el acceso a la

jubilación anticipada (cómputo de dichos períodos, con el límite máximo de un año, para acreditar el período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial).

En el mismo sentido se modifica la letra f) del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta LGSS, también respecto a los requisitos para el acceso a la jubilación parcial, en relación con la "aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación".

El cómputo del servicio social femenino obligatorio, con el límite de un año, a los efectos de acreditar el período mínimo de cotización efectiva exigido ya fue establecido por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, en la modificación que efectúa en la LGSS, para acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora y a la jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada (artículos 207.1, letra c) y 208.1, letra b), respectivamente, LGSS).

Modificación con la que se recoge legalmente lo que ya resolvió la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en STS 338/2020, de 6 de febrero, dictada en recurso de casación para unificación de doctrina, que reconoció el cómputo de los días de prestación del servicio social de la mujer a efectos de completar el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación anticipada. Con dicha reforma legal se corrigió el grave quebranto que para las mujeres apartadas de este beneficio suponía el tener que pleitear contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social para conseguirlo, no siempre con éxito, lo que infligía el principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9.3 de nuestro texto constitucional.

No obstante, este avance legislativo en lo que se refiere a la jubilación anticipada en relación con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no encontraba correspondencia en el artículo 215.2, letra d), de la LGSS, que continuaba sin contemplar el tiempo del servicio social femenino en el cómputo de los años requeridos para el acceso a la jubilación parcial, cuando sí recogía el tiempo de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, situando a las mujeres en peor derecho que a los hombres para el acceso a esta pensión.

Si bien, como señaló la STS 338/2020, una lectura compatible de los artículos de la LGSS reseñados con el principio de no discriminación por razón de sexo recogido en el artículo 14 de la Constitución (principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que informa e integra la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, como establece el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), debiera haber llevado a la consideración de que el tiempo de prestación del servicio social de la mujer es equiparable al tiempo del servicio militar o de la prestación social sustitutoria realizado por los hombres a efectos del cómputo para el acceso a las pensiones, sin embargo no había operado con la misma finalidad protectora -aunque concurren en dichas prestaciones las mismas notas de «período de trabajo activo prestado al Estado, en beneficio y por orden de éste, excluido legalmente de cotización» (Fj 2 STS 338/2020)-, por lo que fue necesaria la reforma (por la Ley 21/2021) de los artículos referidos a la jubilación anticipada para otorgar al servicio social femenino los mismos efectos que a la prestación del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, eliminando la litispendencia.

Sin embargo, el reconocimiento de efectos del tiempo del servicio social femenino en la acreditación de los años para el acceso a la jubilación parcial no se llevó a cabo en la reforma operada por la Ley 21/2021. Por ello, en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que obligan a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y de la Recomendación 17 del «Pacto de Toledo» (referida a «Mujer y Seguridad Social»), que conmina a la adopción de medidas estructurales para

conseguir la equiparación de la cobertura por pensiones entre mujeres y hombres, así como a hacer efectivo el principio de transversalidad en la elaboración de cualquier norma o política al objeto de evitar el impacto de género negativo, la presente ley otorga al tiempo de prestación del servicio social femenino los mismos efectos en el acceso a la jubilación parcial que en el acceso a la jubilación anticipada.

Se aprovecha, además, esta Ley para modificar la Disposición adicional trigésima octava LGSS sobre "Gastos de manutención y gastos y pluses de distancia por desplazamiento de los músicos". Así, la Disposición final primera de esta Ley añade un apartado dos a la disposición adicional trigésima octava LGSS, conforme al cual "En caso de que se haya producido un pronunciamiento judicial firme que tenga causa en procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social antes de la entrada en vigor de la Ley 14/2021, de 11 de octubre, por la que se modifica el Real Decreto Ley 17/2020, de 5 de mayo, por la que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, se procederá a la condonación de la deuda siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de levantamiento del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

-Orden ISM/1055/2022, de 31 de octubre, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por el que se aprueba el Plan para la reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado (BOE 4-11-2022)

Mediante esta Orden se da publicidad al Plan para la reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado, adoptado por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 31 de octubre de 2022 (el texto del Acuerdo se recoge como Anexo I a esta Orden).

Con dicho Plan se pretende dar cumplimiento al hito 319 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia del Reino de España, relativo a la reforma 5 del componente 22 del Plan se refiere a la Publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Plan para la reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado, debiendo cumplirse antes de que finalice el tercer trimestre de 2022. El hito 320, también referido al C22.R5, se refiere a la entrada en vigor de legislación para reorganizar y simplificar el sistema de prestaciones económicas no contributivas, debiendo cumplirse antes del cuarto trimestre de 2023.

El texto del Plan se incluye como anexo II a esta orden.

Para la consecución de los objetivos, el plan presenta los siguientes direccionamientos básicos:

1. Desarrollar y ampliar el IMV para convertirlo en la prestación base del sistema de garantía de ingresos mínimos.

2. Simplificar las ayudas actuales entorno a él para lo que será necesario evaluar los parámetros que garanticen la equidad que persigue el plan.

3. Establecer una gobernanza más eficiente entre los distintos órganos gestores, que requerirá de un sistema de información ágil, con la información y la toma de decisiones con datos como eje del diseño de prestaciones.

Aspectos fundamentales del Plan:

1. El Plan hace referencia exclusiva a todas las prestaciones monetarias de la Administración General del Estado de naturaleza no contributiva sujetas a la comprobación de recursos y a las prestaciones universales que tienen influencia o foco en las personas desfavorecidas: Complemento de Ayuda para la Infancia (CAPI); PNC de jubilación y discapacidad y complemento de alquiler; Ingreso Mínimo Vital (IMV); Prestaciones familiares de pago único; Subsidio por nacimiento; Asignación económica por hijo a cargo con discapacidad.

2. Quedan excluidas del alcance del plan las prestaciones de carácter semicontributivo, esto es, las relativas a complementos mínimos de pensiones y de apoyo a desempleados.

Tampoco se entienden como parte del plan y del sistema de prestaciones monetarias no contributivas, aquellas prestaciones que son sustitutivas de un servicio o están destinadas a pagarlo directa o indirectamente. No obstante, cualquier modificación de las prestaciones que forman parte de este perímetro tendrá consecuencias sobre otras prestaciones monetarias y políticas de inclusión.

3. El plan tiene los siguientes objetivos: mejorar la equidad de las prestaciones no contributivas, ampliando su cobertura y generosidad; incrementar su eficiencia a través de la focalización en actividades de inclusión socio laboral que eviten trampas de pobreza; facilitar la accesibilidad, de forma que el usuario pueda acceder a un esquema simplificado de prestaciones; lograr mayores niveles de agilidad que faciliten la activación y solventar aspectos de inconsistencia interna del modelo.

Se toma como referencia a países de nuestro entorno, en los que las iniciativas de reordenación de prestaciones no contributivas tienden a seguir un esquema de integración en torno a una prestación que actúa como base de la garantía de ingresos, una prestación de rentas mínimas similar al ingreso mínimo vital.

4. El plan promueve el estudio y la reordenación de prestaciones hoy orientadas a colectivos específicos y su potencial integración en el concepto y esquema general que supone el IMV, en forma de complementos, que deberían dar respuesta a tres de las causas principales de exclusión económica:

- la vejez,
- la discapacidad y
- las familias vulnerables con niños.

5. La redacción de este plan, además de apoyarse en la estructura que han venido desarrollando los países de nuestro entorno, propone tomar como referencia el ejemplo de la transformación puesta ya en marcha de la ayuda a la infancia, pasando de la prestación familiar, más conocida como prestación por hijo a cargo, al complemento de ayuda para la infancia (CAPI), integrado en el esquema del IMV. La prestación familiar se cierra definitivamente el 31 de diciembre de 2022 y el CAPI todavía necesita unos meses para terminar el despliegue completo.

6. En cuanto a las Directrices del plan: El esquema general debe dar respuesta a las tres causas de riesgo de exclusión económico antes mencionadas, esto es, la vejez, la discapacidad y las familias vulnerables con hijos.

7. Respecto al Plan de trabajo:

-Se parte de la base de que un plan de estas características requiere de un tiempo significativo para su puesta en marcha, dado que la existencia de un régimen transitorio supone una convivencia

paralela entre un nuevo sistema y las prestaciones pertenecientes al sistema antiguo. Además, la experiencia pasada nos demuestra que esta convivencia genera dinámicas con poca flexibilidad, dado que las prestaciones extintas abandonan el sistema muy lentamente.

Por otro lado, la experiencia internacional muestra que los cambios en los sistemas de prestaciones no contributivas, además de su complejidad, requieren de un importante tiempo de implantación.

Por todo ello, el plan para la puesta en marcha requerirá de un tiempo de concreción de las medidas a implantar, así como la gestión de los impactos que los cambios de las prestaciones tendrán en los beneficiarios, actuales y futuros.

-Se plantea un calendario en fases:

- Fase 1. Preparación del trabajo que culmine en un plan de ejecución (2023-2025).
- Fase 2. Ejecución del plan (2026-máx. 2030: Despliegue escalonado del plan).

-Orden JUS/1052/2022, de 31 de octubre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio o como consecuencia de él, en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por la Mutualidad General Judicial (BOE 4-11-2022)

El artículo 61 del Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, del 28 de marzo, establece que el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio o como consecuencia de él, a los efectos del mutualismo administrativo, se realizará por la Mutualidad General, con carácter previo o simultáneo a la concesión de las prestaciones derivadas de tales contingencias.

Esta Orden desarrolla el procedimiento previsto en el artículo 59 del Reglamento del Mutualismo Judicial aprobado por Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, que regula el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidentes en acto de servicio, para el reconocimiento de estos derechos.

Conforme a la citada norma, dicho reconocimiento se instrumentará a partir de un expediente dirigido a averiguar las causas que dieron lugar a las lesiones o a las circunstancias en que se inició la patología, así como a establecer la relación de causalidad entre éstas y el servicio o tarea desempeñados por el o la mutualista. El expediente, que se iniciará a solicitud del interesado o de la interesada o de oficio por el órgano competente para expedir, en su caso, la licencia por enfermedad del o de la mutualista afectado o afectada, será instruido por dicho órgano, con arreglo a las normas que al efecto se establezcan por orden del Ministro o de la Ministra de Justicia. La orden determinará las especificaciones que habrá de contener el informe resultante de la instrucción, incluida la posibilidad de que el mencionado órgano lleve a cabo actuaciones complementarias.

Con esta orden se cumple esta previsión reglamentaria y se desarrolla el procedimiento que los Órganos de Personal del departamento, en el que estén destinados o destinadas los o las mutualistas, recogidos en el artículo 3 del Reglamento del Mutualismo Judicial aprobado por Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, y la propia Mutualidad han de seguir para la realización de la actividad jurídica conducente, por una parte y con carácter previo, a la determinación de la existencia del hecho causante del accidente en acto de servicio o como consecuencia de él o de la enfermedad profesional y la relación de causalidad con el servicio desempeñado y por otra, al reconocimiento de

los derechos y concesión de las prestaciones, que garanticen la protección del o de la mutualista ante estas contingencias.

La Orden regula:

1-El expediente de averiguación de causas (Capítulo II)

2-El procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio o como consecuencia de él y para la concesión de las prestaciones derivadas de las contingencias (Capítulo III). En relación con esto, se regula:

-El procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio o como consecuencia de él (Sección 1.ª)

-El procedimiento para la concesión de las prestaciones derivadas de las contingencias (Sección 2.ª), diferenciando: Supuestos en que se precisen prestaciones de asistencia sanitaria (Subsección 1.ª) y Supuestos en que se originen lesiones permanentes no invalidantes (Subsección 2.ª)

3-Los plazos para resolver y efectos de la falta de resolución expresa (Capítulo IV)

4-La Disposición adicional primera establece la aplicación de la normativa del Régimen de Clases Pasivas y del Régimen General de la Seguridad Social, en función del régimen al que esté adscrito el o la mutualista a efectos de jubilación, cuando las consecuencias del accidente en acto de servicio o como consecuencia de él o de la enfermedad profesional sean el fallecimiento o la jubilación por incapacidad permanente para el servicio del o de la mutualista afectado o afectada,

5- La Disposición adicional segunda establece la compatibilidad de las prestaciones con determinadas indemnizaciones (como las indemnizaciones que correspondan al o a la mutualista afectado o afectada en su condición de víctima del terrorismo, las indemnizaciones que él o la mutualista afectado o afectada pudiera recibir en virtud de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2004, de 5 de noviembre, sobre indemnización a los participantes en operaciones internacionales de paz y seguridad, así como con cualesquiera otras indemnizaciones en cuyas normas reguladoras no se establezca expresamente su incompatibilidad con aquéllas).

6-La Disposición transitoria única establece el régimen transitorio para los procedimientos en los que la fecha del hecho causante sea anterior a la de entrada en vigor de la presente orden, que se regirán por lo dispuesto en la normativa entonces vigente.

7-En la Orden se contiene, finalmente, un ANEXO con el "Parte de accidente en acto de servicio".

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

Libertad sindical

-SAN nº 133/2022 de 17 de Octubre de 2022

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA LIBERTAD SINDICAL Y NO DISCRIMINACIÓN. ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES: Se dictamina que no es posible obligar a las jugadoras de fútbol profesional femenino a afiliarse a la Asociación de

Futbolistas Profesionales (AFE) para acceder a las ayudas "Fondo Fin de Carrera". Dicha conducta constituye una práctica antisindical, así como una discriminación por razón de sexo que afecta al colectivo de futbolistas profesionales que compiten en el fútbol femenino.

Prohibición de discriminación en el acceso al empleo

-STJUE 17-11-2022 , Asunto C- 304/21, VT y Ministero dell'Interno, Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza - Direzione centrale

«Procedimiento prejudicial - Política social - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Directiva 2000/78/CE - Artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1 - Prohibición de las discriminaciones por razón de la edad - Normativa nacional que establece en 30 años la edad máxima para la contratación de comisarios de policía - Justificaciones»

Contrato fijo discontinuo

-STS de 08/06/2022, nº 529/2022. Trámite de aclaración nº 1328/2019

CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS DE CARÁCTER DISCONTINUO: se declara el carácter indefinido discontinuo de la relación de quien ha sido contratado al amparo de sucesivos contratos eventuales, como peón viario para prestar servicios de limpieza pública durante las vacaciones, al constatarse una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad; el no llamamiento supone un despido. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 07-11-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Sevilla, dictada en autos promovidos en reclamación por despido.

Cesión ilegal de trabajadores

-STS de 29/06/2022, nº 595/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 749/2019

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES: entre Norwegain Air y ETT de 74 trabajadores durante casi tres años para desempeñar funciones estructurales de la empresa usuaria: falta muy grave conforme al art. 8.2 LISOS, y no falta grave del art. 19.2, aunque en la cesión ilícita interviniera una ETT: no se trata de una simple utilización indebida del contrato de puesta a disposición, que afectaría únicamente a la ETT y a la usuaria, sino de una cesión ilícita, que implica, además, a los trabajadores sometidos al tráfico ilícito. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Junta de Andalucía, en nombre de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, contra la sentencia dictada el 9-1-2019, por el TSJ de Andalucía, sede en Málaga, que casa y anula, en el recurso de suplicación que resolvió el formulado contra la sentencia del JS núm. 2 de Málaga de fecha 8-2-2018, recaída en autos seguidos a instancia de Norwegain Air Shuttle, ASA contra la Secretaría General de Empleo, Empresa y Comercio de la Andalucía y ADECCO TT Empresa de Trabajo Temporal, SA, sobre impugnación de sanción y resolviendo el debate de suplicación desestima el recurso de tal clase formulado por Norwegain Air Shuttle, ASA.

Contratas y subcontratas

-STS de 27/05/2022, nº 486/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 3307/2020

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN CASO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS: a efectos del art. 42.2 ET, constituyen propia actividad los servicios comunes existentes en una finca urbana a la que pertenece la comunidad de propietarios para el solo uso y disfrute compartido de quienes la componen, de forma que aquella actividad se incorpora a lo que sería el resultado final respecto de una las competencias que la comunidad debe atender, que es la de acordar las medidas necesarias o convenientes para el mejor servicio común, lo que se puede llevar a cabo bien directamente o encargándoselo a otra empresa, cubriéndose con ello la finalidad del art. 42 ET cuando establece la responsabilidad de la empresa comitente respecto de los salarios de los empleados de la contrata. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, contra la Sentencia de 09-07-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación de extinción del contrato por incumplimientos empresariales, que casa y anula y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estima el de tal clase formulado por el actor, declarando la responsabilidad solidaria de la comunidad de propietarios codemandada respecto al pago de la cantidad objeto de condena.

-STS de 08/06/2022, nº 528/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 674/2021

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN CASO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS: a efectos del art. 42.2 ET, constituye propia actividad la externalizada y consistente en prestar atención al público destinatario de la programación cultural (información, control de aforos, taquillaje, portería, organización de comienzo y fin de actividades, medidas de seguridad, planes de evacuación, etc.), por resultar necesaria para la ejecución de los programas culturales del Ayuntamiento que este efectúa a través de un organismo autónomo. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 17-12-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación de resolución de contrato, despido y cantidad, que casa y anula y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestima el de tal clase formulado por el «Ayuntamiento de Alcobendas» y el «Patronato Sociocultural del Ayuntamiento de Alcobendas» codemandados.

-STS de 06/07/2022, nº 630/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 2103/2021

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN CASO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS: a efectos del art. 42.2 ET constituye propia actividad respecto de las obligaciones salariales de la empresa contratista, la de la contrata de transporte, al formar parte de la actividad indispensable de su ciclo productivo (operador de transporte), dado que entre la misma se encuentra la de recepcionar y distribuir mercancías entre sus clientes, lo que implica la necesidad de realizar las señaladas labores bien con medios de transporte propios, bien recurriendo, mediante la oportuna contratación mercantil, a empresas ajenas que realizarán la colaboración en la reseñada distribución con sus propios medios. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por «Dronas 2002, SLU» (antes «Integra 2, SA») contra la Sentencia de fecha 06-05-2021, del TSJ de Andalucía, sede de Sevilla, dictada en autos promovidos por el trabajador contra la recurrente y otra, sobre despido, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia recurrida.

Poder de dirección del empresario

-STS de 22/07/2022, nº 692/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 701/2021

VALIDEZ DE LA PRUEBA DE VIDEOVIGILANCIA ENCUBIERTA: tratándose de la aportada por el empresario para justificar el despido de una empleada de hogar, a la vista de que la carga de la prueba corresponde al empresario y la consiguiente necesidad de poder aportar medios pertinentes de prueba, que se había producido la sustracción de importantes cantidades de dinero y otros objetos de valor en el domicilio donde aquella prestaba sus servicios, se considera idónea, proporcionada y necesaria, la instalación de una cámara oculta que sólo enfoca al armario donde está la caja fuerte, teniendo en cuenta la gran vulnerabilidad de la empleadora y la inexistencia de otra medida que habría permitido alcanzar el objetivo legítimo. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empleadora demandada, contra la Sentencia de 20-10-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias 1762/2020, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestima el de tal clase formulado por la demandante.

Movilidad funcional

-STS de 14/09/2022, nº 739/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 210/2020

ASCENSOS: cuando se realizan funciones de superior categoría durante 6 meses en un año u 8 meses en dos años procede al ascenso, pues la previsión convencional que establece la convocatoria de pruebas en las que puede participar el personal que desee promocionar para cubrir plazas vacantes, se refiere a los ingresos, y lo que regula ese precepto es que cuando exista una vacante la empresa ha de actuar en la forma que este establece, pero no cabe entender que esté en su mano la decisión acerca de si quien ha cumplido los presupuestos para la reclasificación profesional debe verla reconocida o, por el contrario, la plaza se oferta a quienes deseen concursar a la misma; V convenio colectivo la empresa «Compañía Española de Laminación, SL (Celsa)». PROCEDENCIA DEL RECURSO DE SUPLICACIÓN: frente a sentencia que resuelve reclamación de reclasificación profesional y diferencias retributivas superiores a 3.000 euros, de conformidad con el art. 137.3 LRJS y no solo respecto de los salarios reclamados. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, contra la Sentencia de 05-11-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, dictada en autos promovidos en reclamación de derecho y cantidad, que casa y anula y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestima el de tal índole formulado por la empresa demandada.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

-STS de 22/07/2022, nº 691/2022. Recurso de Casación nº 9/2021

INEXISTENCIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVAS: en el incremento salarial del año 2020 del personal de Estructura de Dirección de ADIF y ADIF Alta Velocidad: mero ajuste sobre el cambio estructural ocurrido en los años anteriores: en los años 2018, 2019 y 2020 la Presidencia de ADIF acordó, como regla general, que los incrementos salariales no fueran proporcionales entre el componente fijo, el componente variable y el complemento de puesto sino que priorizó el incremento del concepto variable de la retribución con la finalidad de racionalizar la retribución de este personal excluido del convenio colectivo, aunque en

los tres acuerdos se prevé que a los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías en el complemento variable y de puesto que no estuvieran afectadas por los puntos anteriores del acuerdo, sí que se aplicaría el incremento salarial de forma proporcional. Fallo: El TS desestima el recurso de casación ordinario, interpuesto por la demandante, contra la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30-9-2020, en virtud de demanda de conflicto colectivo.

-STS de 29/09/2022, nº 793/2022. Trámite de aclaración nº 296/2020

INEXISTENTE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: la reducción a la mitad de un determinado complemento salarial percibido por la trabajadora, no constituye en puridad una MSCT - ni se invocó ninguna de las causas que las habilitan, ni se notificó a la trabajadora, ni en el momento en que se produjo (año 2009) se contemplaba la modificación de la cuantía salarial en el art. 41 ET -, sino la vulneración del derecho de la empleada a percibir la remuneración pactada -art. 4.2 f) ET-; siendo una obligación de tracto sucesivo la acción para reclamarla se mantiene viva mientras la obligación subsista, aunque la acción para reclamar diferencias salariales concretas siga el régimen prescriptivo general del año. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 03-11-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, sede Burgos, dictada en autos promovidos en reclamación de cantidad, que casa y anula y, resolviendo el debate de suplicación, desestima el de tal clase formulado por la demandada.

Tiempo de trabajo

-STS 1335/2022 20-10-2022. Sala de lo Contencioso Administrativo.

REDUCCIÓN DE JORNADA- Ha lugar al recurso de casación interpuesto contra sentencia que desestimó la solicitud efectuada por el recurrente para que se le redujera la jornada en un 50% del tiempo, con mantenimiento de las retribuciones, para proceder al cuidado de su hija menor, aquejada de una grave enfermedad El TS reitera doctrina de la Sala en cuya virtud el artículo 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público resulta de aplicación en aquellos supuestos en que no resulta necesaria la hospitalización del menor, pero si es necesario un cuidado directo, continuo y permanente, aunque el menor se encuentre escolarizado.

-STS 26/09/2022, nº 763/2022. Recurso de Casación nº 111/2020

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO DE TRABAJADORES DE AMBULANCIAS: no están excluidos de los preceptos de la Directiva 2000/34/CE que establecen límites a la duración máxima del trabajo semanal, no resultando aplicable el RD 1561/1995, de 21 septiembre, y, por tanto, las guardias, en régimen de 24 horas/día y descanso de 72 horas, al requerir la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y estar a disposición del empresario tienen la condición de tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual. Fallo: El TS estima el recurso de casación interpuesto por el demandante, contra la Sentencia de 09-07-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura, dictada en procedimiento de conflicto de colectivo, que casa parcialmente en el sentido de declarar que el tiempo de presencia en el que se encuentre el trabajador afectado por el conflicto colectivo es tiempo de trabajo, manteniendo el resto de sus pronunciamientos.

-STS de 22/06/2022, nº 570/2022. Recurso de Casación nº 73/2020

CONTACT CENTER - TELEMARKETING: tratándose de trabajadores a turnos que no tienen establecido el descanso semanal en días fijos de la semana, cuando coincide el descanso con día festivo, tienen derecho a disfrutar esos descansos semanales íntegros, sin que puedan solaparse con los

días festivos; asimismo, el art. 32.1 del convenio colectivo, ha de interpretarse con el parámetro de no discriminación por razón de sexto, y por tanto si permite acumular y sustituir el permiso por lactancia por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato, el posterior inicio de excedencia por cuidado de hijo, no autoriza a la empresa a descontar de su nómina la retribución correspondiente a dichas jornadas de lactancia, desde el momento en que entonces se trataría de un permiso no retribuido que no está previsto en la norma. Fallo: El Pleno del TS estima el recurso de casación interpuesto por los sindicatos demandantes y desestima el formulado por la empresa demandada, contra la Sentencia de 21-01-2020 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en autos promovidos en proceso de conflicto colectivo, que casa y anula en parte, revocándola en el sentido de declarar que los trabajadores con contrato de trabajo en régimen de turnos que no tienen establecido el descanso mínimo semanal en días fijos de la semana, tienen derecho a disfrutar de sus permisos semanales íntegros, sin que puedan solaparse con los festivos laborales, compensándose, en su caso, los supuestos que se produzcan de solapamiento, confirmándola respecto de la estimación de la reclamación relativa al permiso acumulado de lactancia.

-STS 834/2022 18-10-2022

Se debate el modo de disfrute de los permisos retribuidos del artículo 46 del Convenio colectivo del Grupo Dia SA y Twins Alimentación SA. Son 3 las cuestiones planteadas: la fecha inicial de disfrute de los permisos, la determinación de si los días de disfrute de los permisos son naturales o laborables y si es factible solapar el disfrute de los permisos retribuidos con las vacaciones. Consta que por la AN se planteó cuestión prejudicial ante el TJUE, que fue resuelta por STJUE de 4/6/2020 (C/588/2018). La Sala IV, en primer lugar, reitera doctrina consistente en que, si el hecho causante de licencias retribuidas como las ahora controvertidas coincide con día festivo o no laborable para el trabajador, la licencia ha de comenzar a disfrutarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante. Los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación. En 2º lugar, en cuanto a la duración del permiso, se indica que éstos se conceden para su disfrute en días laborables, por lo que, excepto en el caso del permiso por matrimonio, que se concede por días naturales, deben excluirse los días en lo que no hay obligación de trabajar. Finalmente, se descarta el derecho al disfrute posterior de los permisos retribuidos cuando el hecho causante acaece durante las vacaciones.

Sucesión de empresa. Subrogación

-STS de 27/09/2022, nº 766/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 106/2019

«IBERIA LAE, SA OPERADORA»: al personal subrogado no le es de aplicación la garantía ad personam recogida en la la disp. transit. 3ª XX Convenio Colectivo del personal de tierra para los trabajadores con contrato de trabajo fijo de actividad continuada a tiempo parcial, pues para ello es necesario que ostentasen tal condición a la fecha de firma del convenio. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte demandada, para casar y anular la sentencia dictada el 14-11-2018 por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid y resolviendo el debate en suplicación estima el de tal clase y en consecuencia anula la sentencia del Juzgado de lo Social, dictada en autos promovidos en reclamación de derechos.

Suspensión del contrato

-STS de 23/06/2022, nº 578/2022. Recurso de Casación nº 216/2021

SUSPENSIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO: cuando deriva del acuerdo adoptado con los representantes de los trabajadores se presume que concurren las causas justificativas, de forma que sólo cabe su impugnación por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, no es que la existencia del acuerdo venga a subsanar eventuales defectos en el procedimiento, sino que tales hipotéticas y graves deficiencias no aparecen acreditadas, habiendo existido un verdadero proceso negociador, considerando la mayoría de la RLT la documentación entregada como suficiente para acreditar las causas, y sin que la genericidad de los criterios de designación de personas afectadas comporte una anomalía radical, máxime cuando la posterior selección es controlable, ha habido negociación al respecto y existe una Comisión Paritaria para el seguimiento del acuerdo alcanzado; no afecta a su validez el hecho de que conjuntamente se hayan negociado otras medidas, como la inaplicación del convenio, pues nada en la legislación vigente impide dicha negociación simultánea, siempre que se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas, lo que no se ha alegado; «Ilunión Seguridad, SA». Fallo: El Pleno del TS desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato demandante, contra la Sentencia de 18-03-2021 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en autos promovidos en proceso de conflicto colectivo.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

-STS de 24/06/2022, nº 580/2022. Recurso de Casación nº 253/2021

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR TEMPORAL (COVID-19): el art. 22 del RDLey 8/2020 no excluye de su ámbito de la aplicación a las empresas concesionarias de servicios públicos, pudiendo por tanto acogerse al mismo, siendo compatible con el art. 34 del mismo texto legal que regula el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, contemplando la posibilidad de que la empresa inste y obtenga el reintegro de aquellos gastos salariales que efectivamente hubiera abonado, y sin que quepa alegar que ello supone un enriquecimiento injusto, pues si no ha habido costes tampoco puede instarse reequilibrio alguno por esa causa. INCONGRUENCIA OMISIVA: no concurre cuando no existe pronunciamiento sobre una pretensión que no fue planteada ante la Administración. Fallo: El Pleno del TS desestima los recursos de casación interpuestos por el «Ministerio de Trabajo y Economía Social» y el sindicato codemandados, contra la Sentencia de 23-04-2021 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en autos promovidos en impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social.

-STS de 22/06/2022, nº 572/2022. Recurso de Casación nº 15/2022

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR TEMPORAL (COVID-19): el concepto de fuerza mayor del art. 22 RD 8/2020 es de carácter normativo, limitándose la Administración a constatar su existencia, correspondiendo a la empresa acreditar que las concretas causas invocadas están directa e irremediablemente vinculado en exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria, por lo que al no resultar acreditada esa conexión directa e inmediata entre la pérdida de actividad y la vinculación con la COVID 19, es correcta la resolución denegatoria; se rechaza que el acuerdo de conciliación judicial sobre ERTE entre sindicatos y empresa, vincule a la Administración, ni pueda tener operatividad sobre la concurrencia de fuerza mayor, que no resulta de la voluntad de las partes sino de la constatación de los elementos que configuran tal hecho jurídico según la norma que lo regula. Fallo: El Pleno del TS desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa

demandante, contra la Sentencia de 17-06-2021 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en autos promovidos en procedimiento de impugnación de actos de la Administración.

Excedencias

-STS 818/2022 07-10-2022. RCUD. Pleno

NEGATIVA AL REINGRESO: Se estudia cuál es la acción que debe ejercitarse cuando la empresa deniega el reingreso del excedente (empleada de hogar) alegando que no existen vacantes que se ajusten a su perfil. La controversia casacional radicó en si constituía o no constituía despido la decisión empresarial de negar la reincorporación al excedente con base a la inexistencia de vacantes. La modalidad procesal de despido es adecuada para resolver esa demanda de una trabajadora excedente que solicita el reingreso, la empresa niega la existencia de vacante y la trabajadora afirma que sí que había una vacante y sostiene que se produjo un despido tácito, solicitando que se declare improcedente o que debía haber ejercitado la acción de reingreso y no la de despido, lo que debía haberse subsanado al amparo del art. 102 de la LRJS. El Pleno del TS entiende que no deben anularse las actuaciones para que se tramite conforme al procedimiento ordinario. Pero no se suscitó en casación el debate litigioso relativo a si, cuando se ejercita una demanda de despido y se tramita la modalidad procesal de despido, en caso de que no se acredite la voluntad empresarial extintiva de la relación laboral, debe aplicarse el art. 102 de la LRJS, precepto que no se invocó en el precedente STS de 6 de abril de 2022, recurso 200/2021. El Voto Particular afirma que el procedimiento adecuado es el ordinario, sin que la elección de uno u otro procedimiento corresponda a la trabajadora, y debió reconducirse en instancia.

-STS de 31/05/2022, nº 490/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 831/2019

DERECHO A EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INCOMPATIBILIDAD DEL PERSONAL INTERINO: procedencia: es contrario al principio de igualdad, aplicar condiciones de trabajo a los trabajadores interinos que sean diferentes a las aplicadas a los trabajadores fijos; la Directiva 1999/70/CE dispone que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables; el art. 15.6 ET proclama que los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida; la excedencia es un derecho que tiene el trabajador por el hecho de suscribir un contrato de trabajo, siempre que cumpla las condiciones exigidas normativamente; el art. 10 de la Ley 53/1984 dispone que en el supuesto de que un empleado público acceda a un nuevo puesto del sector público, que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que viniera desempeñando y no opte por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión, se entenderá que opta por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en el que viniera desempeñando; la doctrina del TS ha reconocido el derecho de los interinos al servicio de una Administración Pública a pasar a la situación de excedencia voluntaria, si bien con particularidades en orden al derecho al reingreso: teniendo en cuenta que en este caso el trabajador interino ostenta un derecho preferente de reingreso en tanto que la plaza vinculada al contrato esté vacante o no se hubiera reincorporado el sustituto al momento de finalización del periodo de excedencia, si el empresario concierta otro contrato de interinidad para cubrir la plaza que deja el interino excedente y esta contratación sigue vigente al concluir el período de excedencia el excedente seguirá manteniendo la expectativa de derecho al reingreso, en tanto que no puede ocupar la única plaza que podría al estar siendo desempeñada por otro interino que no podrá ser cesado, salvo que se incorpore el titular o sustituido, en cuyo caso no solo cesa ese interino sino el excedente, o si el tercero causa baja voluntaria en esa interinidad, en cuyo momento podría el excedente interino ejercer ese derecho preferente de reingreso; Ayuntamiento de Madrid. Fallo: El TS

estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Dña. Concepción, frente a la sentencia dictada por el TSJ de Madrid el 17-12-2018, en reclamación de excedencia voluntaria.

-STS de 31/05/2022, nº 488/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 134/2019

SOLICITUD DE REINGRESO TRAS EXCEDENCIA VOLUNTARIA: es inadecuado el procedimiento por despido al no existir una voluntad inequívoca de la empresa de extinguir la relación laboral al haberle ofertado una plaza vacante en otra localidad, y ello con independencia de si era o no válida esa oferta o de si es acertada la interpretación empresarial sobre el derecho preferente de una trabajador cuyo contrato temporal se convirtió en fijo, por lo que debe canalizarse la reclamación a través del procedimiento ordinario. ESCRITO DE IMPUGNACIÓN DEL RECURSO DE SUPLICACIÓN: excede de su ámbito la alegación de caducidad de la acción por despido, que debió articularse a través de la interposición del recurso. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 07-11-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Málaga, dictada en autos promovidos en reclamación de derechos.

Despidos colectivos

-STS de 19/05/2022, nº 463/2022. Recurso de Casación nº 320/2021

DESPIDO COLECTIVO NULO DE HECHO: número de terminaciones contractuales que supera los umbrales del art. 51 ET, interpretado conforme a las exigencias del Derecho de la UE, sin haberse activado el procedimiento previsto al efecto. CESIÓN ILEGAL: estimación: la Agencia ha ejercido los verdaderos poderes de dirección inherentes a la condición de empleadora, ha habido una mezcla radical entre su personal y el de la empresa Ilunión, las tareas de coordinación a cargo de esta última han sido solo formales, colectivo laboral prácticamente integrado en su organigrama de actividad productiva: examen del motivo del recurso, pese a su inhabilidad para revocar el fallo. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: firmeza del pronunciamiento de instancia. RECURSO DE CASACIÓN: formalizado por la AEMPS (un solo motivo) que combate únicamente la cesión ilegal: imposibilidad de revocar la sentencia recurrida cuando posee dos causas autónomas para estimar la demanda y solo se combate una de ellas. PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO: concurrencia tanto una subrogación empresarial cuanto una cesión ilegal, sin que el personal afectado haya superado pruebas de acceso al empleo público: la sentencia recurrida respecto de la cualidad de personal indefinido no fijo debe considerarse firme, toda vez que no ha sido objeto de recurso. Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios (AEMPS), ILUNION y RICOH. Fallo: El TS, en PLENO, desestima el recurso de casación interpuesto por la Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios (AEMPS), confirma la sentencia núm. 536/2021 dictada por el TSJ de Madrid, de 19-7-2021, y el auto de aclaración de 6-9-2021, en autos seguidos a instancia de la Confederación General del Trabajo contra dicha recurrente, Ilunion CEE Contac Center, SA, Ricoh España SLU, Comité de empresa de la mercantil Ilunion CEE Contac Center, Federación de Servicios de Madrid de CCOO, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, sobre despido colectivo e impone a la recurrente las costas procesales.

Despido objetivo

-STS 841/2022 19-10-2022 (Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro)

RCUD. Pleno. Despido Objetivo época pandemia COVID. ULMA EMBEDDED SOLUTIONS, SCOOP. Despido objetivo asociado a la pandemia y sin causa acreditada: improcedente y no nulo. El despido desconociendo lo previsto en el art. 2º del RDL 9/2020 no debe calificarse como nulo, salvo que exista algún dato específico que así lo justifique (vulneración de un derecho fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela). Ni la referida norma contiene una verdadera prohibición, ni las consecuencias de que haya un despido fraudulento comportan su nulidad, salvo que exista previsión normativa expresa (como sucede en el caso de elusión del trámite de despido colectivo). El despido fraudulento solo es nulo si lo ha previsto el legislador laboral. Las normas de emergencia aplicables no inciden en la calificación del despido.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. Relaciones de Trabajo

Barcons Casas, J.J.: *Los grupos de empresas: un análisis jurídico laboral del caso español*, Istel, 2022, 232 págs.

Cairos Barreto, D.: *Los conflictos laborales de dimensión transnacional,* Aranzadi, 2022, 341 págs.

Collado García, L., Romero Ródenas M.ª J., Tarancón Pérez E. y Trillo Párraga, F.J.: *El contrato de trabajo en el sector público y privado*, Bomarzo, 2022, 342 págs.

Gala Durán, C.: *El alcance de la responsabilidad de la empresa sucesora en los casos de sucesión de empresa,* Bomarzo, 2022, 135 págs.

García Torres, A.: *Fuentes de regulación en el empleo público de régimen laboral,* Tirant lo Blanch, 2022, 336 págs.

Gárate Castro, J.: *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*, Laborum, 2022.

Garrido Palacios, M.A.: *Control de convencionalidad y Derecho del Trabajo. El encaje del derecho internacional del Trabajo en el Iuslaboralismo español*, Tirant lo Blanch, 2022, 404 págs.

González García, S.: *Novedades laborales en el fútbol profesional*, Aranzadi, 2022, 288 págs.

Hierro Hierro, F.J.: *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas,* Dykinson, 2022, 226 págs.

López Ahumada, E. (Dir.): *Derecho del trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Laborum, 2022, 224 págs.

Puyol, J.: *Guía sobre documentación en materia de protección de datos personales* (2018-2021), Tirant lo Blanch, 2022, 1238 págs.

Rodríguez Escanciano, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras. Tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia*, Tirant lo Blanch, 2022, 416 págs.

Romero Ródenas, M.J., Morau, G.: *Lecciones de acoso sexual y por razón de sexo*, Bomarzo, 2022, 114 págs.

Roqueta Buj, R.: *El derecho deportivo laboral*, Tirant lo Blanch, 2022, 614 págs.

Sanguineti, W.: *Teoría del Derecho transnacional del Trabajo*, Aranzadi, 2022, 220 págs.

VV.AA.: *Memento Práctico-Contrato de Trabajo*, 2023-2024, Ediciones Lefebvre, 2022, 1156 págs.

VV.AA.: *Memento Práctico - Salario y Nómina 2022*, Ediciones Lefebvre, 2022, 1284 págs.

3.2. Proceso Laboral

Marín Marín, J., Gallego Moya, F.: *Teoría y práctica de Derecho Procesal Laboral, Universidad de Murcia*, 2022, 761 págs.

Ortega Lozano, P.G.: *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Ed. Comares, 2022, 268 págs.

3.3. Obras generales y otras

Baylos Grau, A./Casas Baamonde, M.E., Cruz Roche, I (VVAA*): Liber Amicorum en homenaje a Aurelio Desdentado*, Lex Nova, 2022, 586 págs.

Monereo Pérez, J.L., Ortega Lozano, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Thompson Reuters/Aranzadi, 2022, 939 págs.

Quintero Lima, M.G.: *Simposio internacional sobre trabajo infantil y su erradicación de la meta 8.7 de la agenda 2030 "cuestiones plurales*, Ed. Dykinson, 2022.

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

Innovación docente en ciencias sociales y jurídicas. El reto de facilitar salidas profesionales desde el enfoque por competencias y capacidades**,** por María del Carmen Burgos Goyé, Selina Serrano Escribano y Belén del Mar López Insúa (autoras y dirección y coordinación) y por Juan Carlos Álvarez Cortés, Pablo Benlloch Sanz, Pilar Charro Baena, Gabriel A. García Escobar, Antonio González Hernández, Sara Guindo Morales, Djamil Tony Kahale Carrillo, Cristina Monereo Atienza, Francisca Moreno Romero, Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Raquel Vela Díaz, Francisco Vila Tierno (autores) y José Luis Monereo Pérez (prólogo). Murcia, Editorial Laborum, 2019, páginas: 316.

Comentado por: Diego Velasco Fernández
Profesor interino del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0003-3852-6115

La llegada del Plan Bolonia a las Universidades españolas a instancia del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se traduce en una transformación del sistema educativo universitario en la que se apuesta por una mayor participación del alumnado en el proceso de aprendizaje. Se procura una enseñanza que se haga de forma activa y fomente el diálogo entre profesor y alumno, motivándolo para conseguir la promoción de una sociedad del conocimiento, la empleabilidad y facilitando la movilidad interna y externa de alumnos y profesores.

Ante este cambio de paradigma en los métodos de enseñanza universitarios es muy enriquecedor este trabajo, editado por Laborum y publicado en 2019. Con el título de *"Innovación docente en ciencias jurídicas sociales y jurídicas. El reto de facilitar salidas profesionales desde el enfoque por competencias y capacidades"* esta obra recoge la experiencia y el conocimiento de numerosos profesionales en el mundo de la docencia de las Ciencias Sociales y Jurídicas de universidades de todo el territorio español, aportando una visión eminentemente práctica y centrada en el fomento de la participación y la implicación del alumno en el desarrollo del aprendizaje.

Esta monografía plasma el resultado de la investigación denominada *"Proyecto 16-44. Orientación académica y profesional para futuros graduados sociales"* realizada en la Universidad de Granada durante 2016 y 2018 en coordinación por la Profesora Selina Serrano Escribano y supuso el punto de partida de su siguiente proyecto *"Código 455. Potenciación de competencias profesionales para los estudiantes de ADE-Derecho: un acercamiento al mundo laboral"* para el periodo comprendido entre 2019 y 2020.

La obra se estructura en tres capítulos principales estructurados según el enfoque multidisciplinar que recoge la obra. El primer capítulo *"Metodologías para la enseñanza y el aprendizaje en el desarrollo de competencias y capacidades"* se compone de cuatro apartados. El primero *"Técnicas de desarrollo docente para la formación en competencias profesionales y fomento de trabajo autónomo"* de la Profesora Raquel Vela Díaz versa sobre la relevancia de impulsar la autonomía de los alumnos en el trabajo dentro del marco del EEES y propone una serie de estrategias para el desarrollo de esta autonomía como son la resolución de casos y supuestos prácticos, el uso de recursos TIC en la docencia, el trabajo con textos determinados vinculados a la materia, simulación de prácticas, trabajos, debates, etc. En segundo lugar, dentro del primer capítulo, encontramos el apartado del Profesor Gabriel A. García Escobar *"Las competencias comunicativas en Ciencias Sociales y Jurídicas a través de Nuevos Métodos de Aprendizaje"* que se centra fundamentalmente en la comunicación como piedra angular del aprendizaje, instando a los docentes a aprender a comunicar, exponiendo una serie de habilidades que permiten un mayor impacto en el desarrollo de habilidades comunicativas en las ciencias sociales en su expresión escrita, oral y gestual. Para terminar, señala, el Profesor García Escobar, disfuncionalidades a tener en cuenta en los métodos de enseñanza y propone nuevas experiencias docentes en contraposición de los métodos clásicos. En tercer lugar, encontramos la aportación de Djamil Tony Kahale Carrillo, *"De los trabajos de fin de grao a los trabajos de fin de máster: retos, competencias e innovaciones desde las agencias de calidad"*. Proponiendo una interesante exposición del papel de las agencias de calidad al respecto del diseño de las titulas oficiales y de las funciones de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y de las agencias autonómicas de calidad al respecto. Para terminar el capítulo primero tenemos el epígrafe titulado *"Técnicas docentes para el fomento de las capacidades: desarrollo metodológico y estrategias de enseñanza sobre el profesor, el alumno y la enseñanza teórico-práctica en derecho"* de la Profesora Cristina Monereo Atienza, en el que se explora el desarrollo metodológico que parte del EEES para la formación de los futuros juristas y las estrategias de enseñanza pertinentes al respecto del profesorado, el alumnado y las modalidades docentes teóricas, prácticas y las tutorizaciones.

El segundo capítulo de este trabajo se denomina *"Nuevas tecnologías, experiencias innovadoras y buenas prácticas docentes para el desarrollo de competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior"*, en él encontramos en primer lugar el punto de la Profesora Francisca Moreno Romero *"Innovación docente y empleo de las TICs como herramienta docente en las enseñanzas universitarias"* que se centra en el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la docencia y el aprendizaje basado en la resolución de problemas, estableciendo objetivos, diseñando estrategias para su consecución, orientando en el diseño de dichas estrategias y, finalmente, evaluándolas. El Profesor Francisco Vila Tierno es el encargado de abordar el siguiente apartado titulado *"Utilización de herramientas informáticas para el uso de la profesión en Ciencias Jurídicas: el caso concreto del sistema LexNet"* en el que desarrolla su experiencia sobre la aplicación de este programa en el Máster Oficial de Abogacía y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Málaga, presentando su metodología y ordenación cronológica. A continuación, la Profesora Sara Guindo Morales y el Profesor Pompeyo Gabriel Ortega Lozano abordan el régimen jurídico laboral y de la seguridad social de las prácticas de empresa y los "prácticum" jurídicos, con sus luces y sus sombras, en el último apartado de este capítulo titulado *"Prácticas externas de empresa, "practicum" y trabajo de campo: pros y contras"*.

El tercer capítulo *"Empleo juvenil y salidas profesionales para graduados en Ciencias Sociales y Jurídicas"* aborda el acceso al mercado laboral de los juristas y graduados sociales desde el punto de vista de la orientación docente. En primer lugar, la profesora María del Carmen Burgos Goyé introduce la materia en el apartado titulado *"Jóvenes y mercado de trabajo. Juicios y prejuicios"*, en él recorre un análisis económico y estructural del mercado de trabajo de los jóvenes, analizando la oferta y la demanda de titulados, el debate sobre el excedente universitario en España y el desempleo

juvenil estructural. A continuación, la Profesora Belén del Mar López Insua desarrolla las *"Claves para la búsqueda de empleo a través de las redes sociales: un enfoque crítico de las experiencias reales"*, con las que nos hace ver la importancia de las redes sociales y la digitalización en la búsqueda de empleo, las nuevas prácticas de las plataformas de recursos humanos y los portales de empleo. Orienta su exposición al mejor conocimiento de las plataformas y herramientas digitales con las que se puede contar para el acceso al empleo, así como da nociones para prevenir del uso abusivo de dichos portales. A continuación, la profesora Selina Serrano Escribano aporta a esta monografía el punto denominado *"Líneas rojas para los egresados en Derecho. Alfabetización digital"*, al respecto aborda el tema del emprendimiento y su necesidad como instrumento de desarrollo económico, remarcando la importancia de fomentarlo en los niveles universitarios y en el mundo jurídico, incentivando a los alumnos a generar ideas y llevarlas a la práctica lidiando con los riesgos a los que se pueden enfrentar. Todo ello coligado a la necesidad de complementar dicho emprendimiento con la tecnología y resaltando la importancia que requiere al voluntariado como herramienta para el emprendimiento. Finalmente, la Profesora Selina Serrano Escribano describe los principales algoritmos en el ejercicio del derecho como "Duediligence" y "Chabots". La Profesora Pilar Charro Baena y el Profesor Pablo Benlloch Sanz desarrollan en el siguiente punto, titulado *"Asesoramiento, oratoria y litigación laboral como forma de salida profesional"* en el que se abordan las prácticas comunicativas tradicionales de la oratoria y le retórica, así como se describe cómo se lleva a cabo la actividad en los despachos profesionales y en qué consiste el marketing jurídico. A modo de ejemplo se expresan sobre cómo realizar el asesoramiento en los despachos y se pronuncian sobre las nuevas vicisitudes a las que se enfrentan las auditorías. La litigación como salida profesional para abogados y árbitros en el planteamiento de conflictos judiciales y extrajudiciales, así como el acceso al empleo público vía oposiciones o concurso oposición entre otras salidas profesionales que pueden ser viables para los graduados en ciencias jurídicas y sociales. Para terminar, encontramos el apartado *"Recursos Humanos y experiencia profesional en la práctica diaria de los Graduados Sociales"* de los profesores Juan Carlos Álvarez Cortés y Antonio González Hernández, que se centran en el trabajo de gestión de recursos humanos por los graduados sociales y replantean las salidas profesionales que pueden tener los alumnos de esta titulación. Hacen hincapié en las materias que son necesarias desarrollar por parte del profesorado como la necesidad de materias específicas sobre recursos humanos con su marco metodológico y su estrategia de ejecución, y la formación en materias sobre gestión de administración de personas. Finalmente desarrollan la necesidad de unas prácticas externas en dicho grado enfocadas a la adquisición de experiencia en gestión y administración de personal, proponiendo el Modelo 1+2 para la realización de prácticas.

En conclusión, esta obra aborda, en cada uno de sus capítulos respectivamente, las tres líneas de innovación docente que se desarrollan magistralmente para una mejora de la docencia en las ciencias jurídicas y sociales, a saber: buscan proporcionar a los alumnos nuevas formas de aprendizaje, transmitiendo conocimientos sobre la gestión de información y documentación, nuevas técnicas informáticas, consejos para la actividad en despachos profesionales, etc. En segundo lugar, se busca mejorar la formación global de los alumnos, analizando las competencias y necesidades que tienen con respecto al mercado laboral, proponiendo sistemas metodológicos y estrategias y cronogramas para llevarlos a cabo. Finalmente busca orientar a los alumnos sobre las salidas profesionales que tendrán para motivarlos y acercarlos al mundo laboral. Todo ello comprende esta obra que se yergue como fundamental para conocer cuáles deben ser los pasos a seguir en la docencia universitaria en el mundo de las ciencias jurídicas y sociales.