

Crónica  
legislativa de  
Seguridad  
Social y  
materias  
conexas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA  
*CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*  
*UNIVERSIDAD DE GRANADA*  
*MIEMBRO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA*

LABORUM



**1. -MAYORES.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 6 DE FEBRERO DE 2013, SOBRE LA COOPERACIÓN DE INNOVACIÓN EUROPEA SOBRE EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUDABLE (2012/2258(INI)) (DOUE C 24, 22-1-16)**

Mediante esta Resolución, el Parlamento Europeo celebra la propuesta de la Comisión de una cooperación de innovación europea que promueva un nuevo paradigma en el que el envejecimiento se considere una oportunidad de futuro en lugar de una carga para la sociedad. Destaca, además, que esta oportunidad no debe quedar limitada a las innovaciones técnicas (TIC) y a su potencial para el mercado interior y para las industrias y empresas de la UE –las soluciones TIC deben ser de uso fácil y estar orientadas al usuario final, en particular, las personas de edad avanzada–; y considera que también debe incluir una estrategia clara e inequívoca dotada de objetivos sociales que fomente y reconozca formalmente la relevancia de las personas de edad y el valor de su experiencia y de su aportación a la sociedad y la economía, sin estigmas ni discriminación.

Destaca que la participación en igualdad de condiciones también es un derecho fundamental de los miembros de mayor edad de la sociedad; señala que las oportunidades de trabajo y de voluntariado, así como las medidas de protección social, son fundamentales para garantizar un envejecimiento activo y saludable; subraya que las personas mayores necesitan distintas formas de apoyo y cuidado y que los servicios y las soluciones deben, en consecuencia, orientarse siempre a las personas y responder a la demanda; y señala también la necesidad de luchar contra la discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo, a fin de garantizar que los trabajadores de mayor edad puedan conservar su empleo o tengan acceso a oportunidades laborales.

Hace hincapié en la necesidad de crear las condiciones marco adecuadas para que las personas puedan participar en el mercado de trabajo y seguir siendo productivas, tanto mediante la mejora de la flexibilidad del mercado laboral a través de la introducción de cuentas de vida laboral y posibilidades de tiempo parcial, como mediante el establecimiento de diferentes formas de contratos de trabajo adaptados a los trabajadores de mayor edad, así como normas flexibles de transición a la jubilación, como pensiones parciales o años de bonificación, velando por que siempre exista una protección social adecuada. Respalda la propuesta de la Comisión de adoptar la definición del envejecimiento activo y saludable formulada por la OMS y destaca que un envejecimiento activo y saludable abarca la totalidad de la vida y que las especificidades del contexto de la UE deben formar parte de la definición, y más concretamente las prioridades de la UE en relación con unas condiciones medioambientales saludables y ecológicamente sostenibles, con la sensibilización sanitaria, con la prevención y la detección precoz, seguida de un diagnóstico correcto y un tratamiento eficaz, con la buena información sobre la salud, con la salud en línea, con el ejercicio físico, con la seguridad alimentaria y una nutrición adecuada, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y con los regímenes de seguridad social y los sistemas de protección social; señala que la edad avanzada no está vinculada por defecto a la enfermedad y a los problemas de salud y que, por tanto, no ha de asociarse o equipararse a la dependencia o la discapacidad.

El Parlamento Europeo señala que se debe considerar la salud como una materia horizontal, incorporando las cuestiones de salud a todas las políticas pertinentes de la UE,

incluida la seguridad social y la protección social, la política económica y de empleo, la igualdad de género y las políticas de contrarias a la discriminación o no discriminatorias. Y, en esta línea, recuerda a la Comisión que las restricciones y limitaciones en relación con la atención sanitaria, los servicios de asistencia, la protección y la seguridad sociales, aprobadas y aplicadas por la Comisión y/o los Estados miembros con objeto de cumplir con los ahorros financieros y presupuestarios y los recortes en el gasto (sanitario y social) fijados a raíz de la actual crisis económica y financiera no deben interferir en modo alguno con la dignidad y las necesidades humanas básicas, ni afectarlas negativamente; haciendo hincapié en que dichos ahorros y recortes agravarán la salud global de las personas, las desigualdades en el ámbito de la salud, las desigualdades sociales y la exclusión social, poniendo en peligro la solidaridad intergeneracional e intrageneracional. Por ello, pide a los Estados miembros que desarrollen un Pacto entre Generaciones que incluya una estrategia clara e inequívoca para salvaguardar la cohesión social, mejorar la salud global de las personas y abordar las desigualdades en las condiciones de salud; destacando, en este contexto, la necesidad de una financiación adecuada a escala local, regional, nacional y de la UE para apoyar a las PYME y a las empresas de la economía social; y poniendo en duda la suficiencia de los recursos disponibles de la cooperación de innovación europea sobre el envejecimiento activo y saludable que provienen de las partes interesadas.

En la Resolución, el Parlamento Europeo analiza los distintos Pilares de la Propuesta de la Comisión: Pilar 1: Prevención, detección y diagnóstico temprano; Pilar 2: Atención y tratamiento; Pilar 3: Envejecimiento activo y vida autónoma; así como las Cuestiones horizontales a todos ellos.

## **2. -MIGRANTES.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 14 DE MARZO DE 2013, SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES, EL IMPACTO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LA DIMENSIÓN EXTERNA DE LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA UE 2012/2131(INI) (DOUE C 36, 29-1-16)**

En esta Resolución, el Parlamento Europeo pone de relieve que desde el año 2012 la población europea en edad laboral está disminuyendo y que, sin inmigración, en los próximos diez años se reducirá en 14 millones de personas; y que, a pesar de que en la UE se registra una tasa de desempleo cercana al 10 % (es decir, que 23,8 millones de personas no tienen trabajo), esta escasez de personal cualificado ya es perceptible y aumentará en los próximos años y que, por ejemplo, en 2015, quedarán vacantes entre 380 000 y 700 000 puestos de trabajo en el sector de las tecnologías de la información. Pone de manifiesto también que la tasa de empleo de los nacionales de terceros países de edades comprendidas entre los 20 y los 64 años se sitúa en diez puntos porcentuales por debajo de la media correspondiente a los nacionales de la UE y que, además, muchos inmigrantes ocupan puestos de trabajo que están por debajo de su grado de cualificación o trabajan en situación de precariedad. Destaca, asimismo, que los cambios demográficos y la creciente competencia a nivel mundial implican que la UE debe abordar aquellas cuestiones que pudieran obstaculizar la inmigración y, además, fomentar la innovación social. Considera que el empleo es la clave para una integración adecuada, y que los Principios para la Integración de la UE recalcan que el empleo de calidad, sostenible por cuenta ajena o por cuenta propia es una parte fundamental del proceso de integración y que desde el año 2000 cerca de una cuarta parte de los nuevos puestos de trabajo han sido creados gracias a la contribución de

los inmigrantes, que encuentran cada vez más en el trabajo por cuenta propia la vía de acceso al mercado laboral, pero que también son más propensos a sufrir dificultades económicas. En este contexto, el Parlamento Europeo considera que los Estados miembros deben facilitar más información en relación con estos grupos y aumentar el grado de sensibilización en la materia mediante la creación de un sitio web de «ventanilla única» dirigido a las personas que aspiran a convertirse en empresarios que facilite información sobre las oportunidades y los desafíos, ayudas europeas y nacionales, y sobre organizaciones y organismos que facilitan asistencia en el ámbito del trabajo por cuenta propia. Indica que la integración es un proceso continuo y bidireccional que requiere la participación tanto de los nacionales de terceros países como de la sociedad de acogida.

Por todo ello, solicita a los Estados miembros que combatan con determinación la discriminación de la que son objeto los ciudadanos de terceros países y otros ciudadanos de la UE, en especial en lo que se refiere a la discriminación formal e informal en la búsqueda de empleo y en el puesto de trabajo; que adopten medidas decididas para luchar contra la discriminación y el racismo en el marco de la crisis económica y financiera y del incremento del desempleo que genera. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen el respeto de los niveles de remuneración y de los derechos consagrados en los convenios colectivos en los países de acogida también en relación con los inmigrantes; y solicita a los Estados miembros que controlen el cumplimiento efectivo de estos principios con el fin de evitar el dumping salarial y social, y que adopten pautas comunes en lo que se refiere a la lucha contra la discriminación relacionada con el trabajo y medidas para mitigar el impacto negativo que pudiera tener el sistema legislativo sobre la vida de los inmigrantes, así como que apoyen la activación de políticas que pudieran conducir a un crecimiento más rápido y a una reducción de las desigualdades y de la brecha salarial. Pide, por tanto, que se adopte a escala local, nacional y europea un enfoque holístico, similar al relativo a la cuestión de género; solicitando la introducción del «principio de integración de las cuestiones relacionadas con la integración», de modo que se tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con la integración en todas las medidas de carácter político, legislativo y financiero.

Pide a la Comisión, en este contexto, teniendo en cuenta que la inmigración y la política relativa al mercado laboral deben ir de la mano, que refuercen y concedan la prioridad a las relaciones entre las demandas del mercado laboral, la migración circular, el desarrollo y la política de exterior y de vecindad. Y pide a los Estados miembros, teniendo en cuenta el principio de subsidiariedad, que se abra una vía a la legalización de las personas sin papeles que se ganan la vida trabajando, y que se aborden rápidamente y de manera competente las solicitudes para la renovación de las decisiones relativas al estatuto y la documentación de modo que los migrantes irregulares pueden participar en la vida social, política y económica del Estado miembro en cuestión. Solicita, por lo tanto, que se alcance un enfoque unificado y recíproco de la UE para la coordinación de la seguridad social en relación con terceros países que abarque a todos los ciudadanos de la UE y de terceros países, sin perjuicio de los derechos de los nacionales de terceros países derivados de acuerdos de asociación y desarrollados por el Tribunal Europeo de Justicia. Propone que se considere un «régimen 28» opcional y voluntario para los inmigrantes y los ciudadanos de la UE en otros países de la UE; acoge con satisfacción la creación de la tarjeta sanitaria europea y sugiere que se extienda y simplifique aún más su utilización; y subraya que el atractivo del mercado laboral europeo depende también de si las pensiones y los derechos sociales son

transferibles y de si se mantendrá su validez ante un eventual regreso. Finalmente, destaca la adopción de la Directiva del permiso único que hace posible la portabilidad de las pensiones para nacionales de terceros países y quienes les sobrevivan de conformidad con el Reglamento (CE) no 883/2004; y pide tanto a la Presidencia actual como a la próxima que, junto con la Comisión Europea, reanuden las negociaciones en torno a la propuesta de Directiva sobre la portabilidad de los derechos de las pensiones.

### **3. -PROTECCIÓN SOCIAL.- DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO SOBRE EL TEMA «PRINCIPIOS PARA UNOS SISTEMAS DE PRESTACIONES SOCIALES EFICACES Y FIABLES» (DICTAMEN DE INICIATIVA) (DOUE C 13, 15-1-16)**

En este dictamen, el CESE se concentra en un aspecto de la agenda de política social: la mejora de la eficacia y fiabilidad de las prestaciones, tanto de los sistemas de protección social como de los sistemas de seguridad social y de salud. Se refiere a las «prestaciones sociales» que se financian total o parcialmente mediante impuestos o regímenes de seguros sociales y que, en virtud de la legislación social o de acuerdos de carácter paritario, forman parte, de forma verificable, del ámbito de responsabilidad de los poderes públicos en materia de política social. A este respecto, el tipo de proveedor del servicio no es determinante, pudiendo ser realizadas por administraciones públicas y municipales, seguros sociales, empresas sociales autónomas, organizaciones benéficas y empresas que revisten diferentes formas jurídicas.

Habida cuenta de que hay que encontrar un equilibrio adecuado entre las competencias de los Estados miembros, los valores comunes europeos y una competencia leal en el seno de la UE, el CESE considera que los siguientes principios deben proporcionar el impulso necesario para hacer avanzar la política social de la UE:

1. Principio de protección mínima: garantizar unas prestaciones sociales fundamentales, de carácter subsidiario, en particular para asegurar una renta mínima (minimum income) a personas que no obtienen ingresos suficientes, por ejemplo, del empleo, las pensiones y otras prestaciones sociales.

2. Principio de necesidad: desarrollo y provisión de prestaciones sociales y sanitarias modernas y profesionales para las diferentes situaciones problemáticas, por ejemplo, para familias, personas con discapacidad, enfermos, desempleados, madres o padres solos, niños, familiares con personas a cargo, refugiados...

3. Principio de adecuación: fijación de objetivos claros de política social para las prestaciones sociales, por ejemplo, igualdad de oportunidades e intergeneracional, inclusión activa, compensación de desventajas, conciliación laboral y familiar, protección frente a riesgos vitales, prevención, medidas en caso de crisis, acceso al empleo e inclusión social, pensiones de jubilación, capacitación, etc.

4. Principio de accesibilidad: garantizar las posibilidades de acceso local, temporal y financiero y sin discriminaciones a las prestaciones sociales y, en particular, a los servicios sociales. Una financiación sostenible y solidaria, la transparencia de la oferta de prestaciones y una garantía jurídica específica con posibilidades de reclamación y recurso fomentan la

accesibilidad. En caso de existir, las modalidades de copago obligatorio deberían ser equilibradas desde un punto de vista social y no suponer un freno al acceso a las prestaciones.

5. Principio de proporcionalidad: las prestaciones deberían ser necesarias y adecuadas en su forma y alcance. El coste de los recursos asignados debería guardar una proporción razonable con los resultados esperados de una prestación social.

6. Principio de solidaridad: la financiación de las prestaciones sociales debería fundamentarse esencialmente en unos regímenes de seguros sociales basados en la solidaridad y en unos sistemas fiscales justos y solidarios.

7. Principio de responsabilidad individual: las personas en busca de empleo, aquellas con dificultades de inserción profesional, etc., deberían contar con el apoyo de los servicios sociales y de unos sistemas de incentivos cuyo objetivo sea apoyar, total o parcialmente, que consigan por sí mismos sus medios de subsistencia.

8. Principio de participación: todas las prestaciones, solas o en combinación con otros servicios, deberían contribuir a ayudar a los ciudadanos a sentirse parte de la sociedad.

9. Principio de estructuración: articulación racional de la relación jurídica y financiera entre los usuarios, los servicios sociales públicos o autónomos según el sistema, la administración social pública o los seguros sociales.

10. Principio de autodeterminación del usuario: los usuarios no son objetos pasivos sino coproductores de las ayudas y ciudadanos con derecho a prestaciones. Deberían tener, dentro de un marco de costes adecuado, la posibilidad de elegir entre diferentes tipos de prestaciones, por ejemplo, ambulatorias o estacionarias, u otras formas (por ejemplo, viviendas tuteladas).

11. Principio de seguridad jurídica: garantía jurídica de las prestaciones, en su caso mediante legislación social u otros instrumentos jurídicos análogos, basados en principios democráticos, de los que los Estados miembros se han dotado. Las normas deberían atender a los siguientes aspectos jurídico-sociales: derechos jurídicos, decisiones de carácter discrecional, deber de colaboración del usuario, descripción de las condiciones de la prestación, posibilidades de reclamación o recurso, en su caso, control público de los proveedores privados de prestaciones públicas, normas de calidad, garantías de acceso, obligaciones en materia de infraestructuras, modalidades de financiación, etc. El estatus legal y los derechos de los usuarios deberían estar garantizados, como mínimo, en lo que se refiere a los servicios sociales y sanitarios básicos.

12. Principio de defensa del interés general: especialmente las empresas y organizaciones orientadas al interés general que propician la participación, como las organizaciones sin ánimo de lucro, las empresas sociales, los servicios públicos, las asociaciones, determinados tipos de fundaciones y cooperativas, organizaciones de usuarios y otros agentes de la sociedad civil, deberían disfrutar de unas condiciones jurídicas y financieras adecuadas.

13. Principio de transparencia: el uso de fondos públicos por parte de los servicios sociales y las administraciones públicas debería organizarse de manera transparente.

14. Principio de interconexión: la realidad cotidiana de las personas, el cambio de trayectoria vital, las nuevas formas de estructuras familiares, el envejecimiento y la inmigración exigen prestaciones integradas e interconectadas.

15. Principio de igualdad de condiciones: los usuarios, las administraciones sociales y los servicios sociales deberían tener derechos y deberes regulados y aplicables por ley.

16. Principio de calidad: las prestaciones sociales deberían ir acompañadas de medidas de control de calidad.

17. Principio de coordinación: la gestión de los asuntos transfronterizos en relación con la seguridad social y la protección social debería mejorarse

**4. -SALUD LABORAL.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 14 DE MARZO DE 2013, SOBRE LOS RIESGOS PARA LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO RELACIONADOS CON EL AMIANTO Y PERSPECTIVAS DE ELIMINACIÓN DE TODO EL AMIANTO EXISTENTE (2012/2065(INI)) (DOUE C 36, 29-1-16)**

Pide a la UE que desarrolle, aplique y apoye un modelo de detección y registro de amianto, de conformidad con el artículo 11 de la Directiva 2009/148/CE, y que pida a los propietarios de edificios públicos o comerciales que realicen controles en los edificios para comprobar la presencia de materiales que contengan amianto; elaboren planes para gestionar los riesgos que presentan; aseguren que dicha información se ponga a disposición de los trabajadores a los que puedan afectar esos materiales. Insta también a la UE a que elabore modelos para supervisar la presencia de amianto en edificios públicos y privados, terrenos, infraestructuras, logística y tuberías; y que elabore modelos para el control de la presencia de fibras de amianto dispersadas en el aire de los lugares de trabajo, centros urbanos y vertederos, y de fibras presentes en el agua potable que se distribuye a través de conductos de amianto-cemento.

Asimismo se pide a la Comisión que se garantice la cualificación y la formación; el desarrollo de programas de eliminación; el reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el amianto; el apoyo para grupos de víctimas del amianto; que las legislaciones nacionales tengan en cuenta la noción de salud y seguridad de los trabajadores y que esta constituya una obligación de resultado para los empleadores, en referencia a la Directiva marco 89/391/CEE; y que la inclusión del amianto crisótilo en el anexo III del Convenio de Rotterdam constituya una prioridad esencial.

**5. -CONDICIONES DE TRABAJO.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 18 DE ABRIL DE 2013, SOBRE EL IMPACTO DE LA CRISIS FINANCIERA Y ECONÓMICA EN LOS DERECHOS HUMANOS (2012/2136(INI)) (DOUE C 45, 5-2-16)**

El Parlamento Europeo reitera su profunda determinación de defender y promover los derechos humanos y libertades fundamentales – civiles, políticos, económicos, sociales y

culturales – como principio fundamental de la política exterior de la Unión Europea y soporte de todas las otras políticas, tal como queda consagrado en el Tratado de Lisboa, en particular en el contexto de la crisis financiera y económica. Destaca que los derechos humanos incluyen el derecho a la alimentación, al agua, a la educación, a una vivienda adecuada, a la tierra, a un trabajo digno, a la salud y a la seguridad social. Además, condena el hecho de que, tras el inicio de la crisis, dichos derechos se encuentren en regresión en algunos países. Considera que no hay justificación alguna para que los Estados, independientemente de su nivel de ingresos, dejen de cumplir su obligación de respetar los derechos humanos fundamentales; destaca que los gobiernos tienen, en toda circunstancia, la obligación de garantizar unos «niveles mínimos esenciales» de derechos sociales y económicos necesarios para vivir dignamente; y pide a los países en desarrollo que formulen políticas económicas que promuevan el crecimiento y el desarrollo sostenibles, creen puestos de trabajo, coloquen los grupos sociales vulnerables a la vanguardia de las respuestas políticas, y basen el desarrollo en un sistema fiscal sano que elimine el fraude fiscal, lo cual es necesario para movilizar los recursos internos de una manera más eficiente y equitativa.

**6. -DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN.- RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO, DE 15 DE FEBRERO DE 2016, SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL MERCADO LABORAL (DOUE C 67, 20-2-16)**

Recomienda a los Estados Miembros: Apoyar la inscripción de los solicitantes de empleo y una mayor orientación hacia el mercado laboral de las medidas de integración, entre otras cosas a través de una relación más estrecha con los empleadores. Facilitar una evaluación individual a los desempleados de larga duración inscritos en los servicios de empleo. Elaborar una oferta específica de un acuerdo de integración laboral a más tardar antes de que los desempleados de larga duración lleven dieciocho meses en paro. A efectos de la presente Recomendación, se entiende por «acuerdo de integración laboral» un acuerdo por escrito entre un desempleado de larga duración inscrito y un punto de contacto único con el objetivo de facilitar la transición de dicho desempleado al empleo en el mercado de trabajo.

**7. -ASISTENCIA SOCIAL.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 4 DE JULIO DE 2013, SOBRE EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL ACCESO DE LOS GRUPOS VULNERABLES A LA ASISTENCIA (2013/2044(INI)) (DOUE C 75, 26-2-16)**

En esta Resolución, el Parlamento Europeo pide a la Comisión que exija a los Estados miembros información sobre las medidas de austeridad aplicadas y evaluaciones del impacto social de las medidas de austeridad, y que incluya recomendaciones para abordar la repercusión social y económica a medio y largo plazo de estas medidas en sus recomendaciones específicas por países. Asimismo, se pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten la inversión social en los servicios sociales, como los sectores sanitario, asistencial y social, que son esenciales en vista de los cambios demográficos y las consecuencias sociales de la crisis, y que poseen un gran potencial de creación de empleo.

Considera que dejar a las personas vulnerables sin acceso a los servicios asistenciales o de atención sanitaria representa un ahorro falso, ya que puede tener una incidencia negativa

a largo plazo tanto en los costes sanitarios como en la salud individual y pública y subraya que la crisis económica y financiera, así como las denominadas políticas de austeridad impuestas a algunos Estados miembros, no deben fomentar la desinversión en los servicios nacionales de salud, pues, dada su importancia y necesidad, es necesario, por el contrario, avanzar hacia una mayor consolidación de dichos servicios para hacer frente a las necesidades de la población y, en particular, de los grupos más vulnerables.

#### **8. -REMUNERACIÓN.- DICTAMEN DEL COMITÉ DE LAS REGIONES EUROPEO – NORMAS MÍNIMAS DE REMUNERACIÓN DEL EMPLEO EN LA UE (DOUE C 51, 10-2-16)**

El Comité de las Regiones Europeo afirma que el derecho de todos los trabajadores a una remuneración equitativa y suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso figura en la Carta Social Europea, que ha sido aceptada por casi todos los Estados miembros de la UE. Afirma que la pobreza y la exclusión social impiden una existencia digna, por lo que minan los derechos humanos fundamentales, y propone que todos los Estados miembros garanticen una existencia digna, eventualmente mediante unas prestaciones de subsistencia, y persigan políticas, en especial en materia social y laboral, que aseguren un salario justo a lo largo del ciclo de vida laboral. Sostiene, por lo tanto, que se debe alentar a los Estados miembros a que fijen un salario justo indicativo orientado a la adopción de una mediana salarial del 60 % como indicador comparativo y a que se basen en presupuestos de referencia, entendidos estos como el conjunto de bienes y servicios que necesita una persona para vivir con un nivel digno, además de una serie de condiciones de empleo justas. Sostiene que, junto con unas condiciones de empleo equitativas y un sistema de protección social adecuado, es indispensable un salario equitativo, entre otros aspectos, para crear competencia leal entre los Estados miembros de la UE, y evitar así que los países compitan a la baja entre sí en una «carrera de mínimos» y recurran al «dumping social».

#### **9. -PRESTACIONES FAMILIARES.- DECISIÓN N.º F2, DE 23 DE JUNIO DE 2015, SOBRE EL INTERCAMBIO DE DATOS ENTRE LAS INSTITUCIONES A EFECTOS DE LA CONCESIÓN DE PRESTACIONES FAMILIARES (TEXTO PERTINENTE PARA EL EEE Y PARA EL ACUERDO CE/SUIZA) (DOUE 52, 11-2-16)**

Establece esta Decisión que las instituciones proporcionarán sin demora a las correspondientes instituciones de otros Estados miembros toda la información necesaria para establecer la existencia de un derecho a prestaciones familiares y calcularlo. Las instituciones darán pronta respuesta a las solicitudes de información procedentes de otro Estado miembro y, en cualquier caso, respetarán los siguientes plazos: a. dos meses siguientes a la recepción de la solicitud en el caso de que se solicite una toma de postura ante una decisión provisional sobre las normas de prioridad, como se menciona en el artículo 60, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 987/2009, o bien b. tres meses siguientes a la recepción de la solicitud de información en todos los demás casos. En casos excepcionales, si, por motivos justificados, la institución que recibe la solicitud de información no puede responder en los plazos establecidos en el apartado 2, letra b), notificará este particular a la institución solicitante explicando los motivos del retraso.

**10. -PENSIONES.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 21 DE MAYO DE 2013, SOBRE UNA AGENDA PARA UNAS PENSIONES ADECUADAS, SEGURAS Y SOSTENIBLES (2012/2234(INI)) (DOUE 55, 12-2-16)**

El Parlamento Europeo señala que la crisis financiera y económica y los retos planteados por el envejecimiento de la población han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los sistemas de pensiones de capitalización y de reparto y recomienda un enfoque basado en varios pilares, que consista en una combinación de:

- i. una pensión pública universal, por reparto;
- ii. una pensión complementaria, profesional, de capitalización, resultado de un convenio colectivo en el ámbito nacional, sectorial o empresarial o resultado de la legislación nacional, accesible a todos los trabajadores afectados.  
— Hace hincapié en que el primer pilar por sí mismo o en combinación con el segundo pilar (dependiendo de la disposición institucional o la legislación nacionales) debe instituir unos ingresos de sustitución dignos basados en el salario anterior del trabajador, que debe completarse, de ser posible, con:
- iii. una pensión individual del tercer pilar basada en planes de ahorro privados con incentivos equitativos destinados a los trabajadores con ingresos bajos, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores que no tengan los suficientes años de cotización en cuanto a su régimen de pensión laboral.  
— En consecuencia, pide a los Estados miembros que consideren la introducción o la conservación de regímenes de este tipo o similares, que sean sostenibles desde un punto de vista financiero y social, allí donde no existan aún; y a la Comisión que garantice que las normativas actuales o futuras en el ámbito de las pensiones abran la vía hacia regímenes de pensiones con este enfoque y que lo respeten plenamente.

También reconoce el potencial de los proveedores de pensiones laborales e individuales como inversores a largo plazo, importantes y fiables, en la economía de la UE y hace hincapié en su contribución prevista para lograr los objetivos principales de la Estrategia Europa 2020 en cuanto a crecimiento económico sostenible, más y mejores empleos y unas sociedades más inclusivas socialmente. En este sentido, celebra la iniciativa de la Comisión de iniciar un Libro Verde sobre la inversión a largo plazo e insta a la Comisión a que no ponga en peligro el potencial inversor de los fondos de pensiones y que respete sus diferentes características, así como las de otros proveedores de pensiones, cuando introduzca o modifique legislación de la UE, especialmente cuando revise la Directiva relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo.

Destaca que la ejecución de reformas estructurales orientadas a incrementar la tasa de empleo y posibilitar que los ciudadanos trabajen hasta la edad legal de jubilación y a reducir el índice de dependencia económica es el principal medio para generar los ingresos fiscales y las cotizaciones sociales y de pensiones necesarios para consolidar los presupuestos de los Estados miembros y financiar unos regímenes de pensiones adecuados, seguros y sostenibles. Hace hincapié en que estas reformas deben llevarse a cabo de una manera transparente que permita que las personas prevean con tiempo los efectos que estas pueden comportar y señala el riesgo

de que el desempleo y el empleo mal remunerado, a tiempo parcial y atípico den lugar solamente a derechos de pensión parciales y fomenten así la pobreza a una edad avanzada.

El Parlamento Europeo reitera la petición de que se vinculen estrechamente las pensiones con el número de años trabajados y de cotizaciones pagadas («equidad actuarial») a fin de garantizar que los trabajadores que trabajen más y más tiempo tengan la compensación de una pensión mejor, al tiempo que se toman debidamente en consideración los periodos fuera del mercado laboral dedicados al cuidado de personas dependientes. Recomienda que los Estados miembros, consultando con los socios pertinentes, eliminen la jubilación obligatoria al alcanzar la edad de jubilación legal a fin de permitir que quienes puedan y así lo deseen elijan seguir trabajando más allá de la edad de jubilación legal o iniciar su jubilación de manera gradual, ya que ampliar el periodo de pago de cotizaciones y reducir al mismo tiempo el periodo de derecho a pensión puede ayudar a que los trabajadores reduzcan con rapidez la brecha de las pensiones.

Además, pide a los interlocutores sociales que adopten un enfoque basado en el ciclo vital para las políticas de recursos humanos y que adapten los lugares de trabajo en este sentido; que los empleadores presenten programas para promover un envejecimiento activo y saludable; y que los trabajadores aprovechen activamente estas oportunidades de formación a su disposición y que se mantengan aptos para el mercado de trabajo en todas las etapas de su vida laboral. Destaca la necesidad de mejorar la integración de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral, y aboga por enfoques de innovación social a fin de posibilitar una vida laboral más larga, en particular en las profesiones más difíciles, adaptando los lugares de trabajo, creando las condiciones de trabajo adecuadas y ofreciendo una organización flexible del trabajo mediante ajustes en las horas trabajadas y en el tipo de trabajo efectuado.

Celebra el llamamiento del Libro Blanco a constituir tanto pensiones complementarias profesionales, de capitalización, accesibles a todos los trabajadores afectados como, si es posible, sistemas individuales; pero destaca, no obstante, que la Comisión debería recomendar la constitución de planes de ahorro colectivos, basados en la solidaridad, para pensiones de jubilación profesionales, preferentemente como resultado de convenios colectivos y establecidos en el ámbito nacional, sectorial o empresarial, ya que estos sistemas permiten la solidaridad dentro de cada generación y entre distintas generaciones, lo que no ocurre con los sistemas individuales. Por ello hace hincapié en la urgente necesidad de fomentar los esfuerzos para constituir, en la medida de lo posible, regímenes complementarios de pensiones profesionales. Destaca los bajos costes de funcionamiento de los regímenes colectivos (sectoriales) de pensiones laborales (preferiblemente sin ánimo de lucro) en comparación con los planes de ahorro individuales de jubilación, haciendo hincapié en la importancia de que los costes de funcionamiento sean bajos, pues incluso las reducciones de costes limitadas pueden proporcionar pensiones sensiblemente superiores.

El Parlamento Europeo reconoce la significativa heterogeneidad de los regímenes de pensiones en la UE, pero hace hincapié en la importancia de que los trabajadores puedan cambiar de empleo dentro o fuera de su Estado miembro, por lo que destaca la necesidad de garantizar la adquisición y la conservación de derechos de jubilación a los trabajadores móviles. En consecuencia, apoya el enfoque defendido por la Comisión consistente en

centrarse en salvaguardar la adquisición y la conservación de los derechos de pensión, y pide a los Estados miembros que garanticen que los derechos de pensión latentes de los trabajadores móviles sean tratados con arreglo a los de los miembros activos del régimen o los de los jubilados. Considera que la movilidad en el mercado laboral está obstaculizada por los largos periodos de garantía o por restricciones de edad no razonables, y pide a los Estados miembros que los rebajen, subrayando que cualquier medida destinada a promover la movilidad debe equilibrarse con una prestación rentable de regímenes complementarios de pensiones y debe tener en cuenta la naturaleza de los regímenes de pensiones nacionales.

También hace hincapié en que el objetivo de la revisión de la Directiva relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones profesionales (la Directiva FPE) debe ser mantener unas pensiones de jubilación adecuadas, sostenibles y seguras en toda Europa mediante la creación de un entorno que estimule un progreso adicional del mercado interior y nacional en este ámbito, mediante la disposición de una protección mejorada de los pensionistas actuales y futuros, y mediante la adaptación flexible a la considerable diversidad transfronteriza e intersectorial de los regímenes existentes. Considera que garantizar que los sistemas de la UE del segundo pilar cumplan una sólida reglamentación prudencial es fundamental para conseguir un elevado nivel de protección para los miembros y beneficiarios, así como para respetar el mandato del G-20 según el cual todas las instituciones financieras han de atenerse a unas normas y a una supervisión adecuadas.

Destaca, asimismo, la necesidad de protección de las pensiones de jubilación de los trabajadores en caso de insolvencia, de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 2008/94/CE, y de incentivar Planes de ahorro complementarios del tercer pilar para la jubilación, que, en determinados casos, podrían resultar necesarios para poder percibir una pensión adecuada. En este sentido, insta a la Comisión a que examine la vulnerabilidad frente a las crisis de los sistemas del tercer pilar y a que presente recomendaciones con vistas a reducir el riesgo y que se eliminen los obstáculos transfronterizos, fiscales o contractuales, a las inversiones en pensiones.

Subraya especialmente el desafío de género en lo que respecta a las pensiones, considerando alarmante el número creciente de personas de edad avanzada, especialmente mujeres, que viven por debajo del umbral de pobreza. Por ello destaca que los sistemas de pensiones públicos del primer pilar deben garantizar por lo menos un nivel de vida digno para todas las personas, haciendo hincapié en que la igualdad de género en el mercado laboral es fundamental para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, ya que tasas de ocupación más elevadas mejoran el crecimiento económico y permiten que se abonen más cotizaciones a las pensiones. Mantiene que la equiparación de la edad de jubilación para hombres y mujeres debe acompañarse de políticas eficaces con el objeto de garantizar la misma remuneración por el mismo trabajo, una buena conciliación de la vida laboral y la asistencia a personas dependientes y subraya la necesidad de valorar la introducción de créditos de pensión por cuidados, como reconocimiento del trabajo relacionado con la asistencia a personas dependientes, que a menudo es no remunerado.

**11. -ACOSO.- ACUERDO DE 28 DE ENERO DE 2016, DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, POR EL QUE SE PUBLICA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO, Y FRENTE A TODAS LAS FORMAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN LA CARRERA JUDICIAL (BOE 17-2-16)**

La trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y violencia en el trabajo, y el cumplimiento de las normas comunitarias y nacionales en la materia, unido a las peculiaridades específicas que, frente a otras relaciones de servicio público, presenta la Carrera Judicial, aconsejan la aprobación de un Protocolo de actuación que acomode a sus peculiaridades específicas los Protocolos de actuación frente al acoso moral y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado, a la vez que profundice en sus objetivos preventivos y erradicadores de tales ilegítimas conductas. A su vez, el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado el 14 de febrero de 2013 por el Pleno del CGPJ, se refiere, dentro del Eje Estratégico «Seguridad y Salud en el Trabajo», a la necesidad de «desarrollar un protocolo de actuación del CGPJ en el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral» (Punto 6.1), así como «favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja», o, lo que es igual, «favorecer la integración profesional del magistrado/a víctima de acoso sexual, por razón de sexo o moral en su relación de servicio» (Punto 6.2). En desarrollo de todo ello se aprueba este Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la Carrera Judicial.

Dicho Protocolo establece medidas para evitar las situaciones de acoso y violencia en la Carrera Judicial (prevención primaria), los procedimientos en caso de presentarse una queja o una denuncia (prevención secundaria) y medidas para facilitar la recuperación de la víctima (prevención terciaria).

**12. -CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA.- RESOLUCIÓN DE 14 DE ENERO DE 2016, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE APRUEBAN EL PLIEGO GENERAL PARA LA CONTRATACIÓN Y LAS INSTRUCCIONES GENERALES DE APLICACIÓN EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE 26-1-16)**

El Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (RDLeg. 3/2011, de 14 de noviembre) obliga a todas las entidades que forman parte del sector público a realizar una labor de incorporación de sus exigencias a los procedimientos de contratación pública. Por tanto, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en tanto quedan integradas en el sector público, quedan sometidas a lo dispuesto en la Ley de Contratos de Sector Público. Asimismo, el art. 94.2 TRLGSS, que regula el régimen de contratación de las Mutuas, establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará los pliegos generales que regirán la contratación, así como las instrucciones de aplicación a los procedimientos que tengan por objeto contratos no sujetos a regulación armonizada, previo informe del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 94.2 TRLGSS, a través de esta Resolución se aprueba el pliego general que regirá la contratación por parte de las mutuas –que se adjunta como anexo I–, con la finalidad de establecer determinadas disposiciones a incluir en las cláusulas que rijan algunos aspectos de la contratación que se considera necesario que tengan un tratamiento uniforme en todas las mutuas colaboradoras, sin perjuicio de las normas específicas de regulación de los procedimientos de contratación que cada mutua debe aprobar. Igualmente, se aprueban las correspondientes instrucciones generales de aplicación en relación con los procedimientos de contratación de las mutuas –que se adjuntan como anexo II–.

### **13. -ENCOMIENDA DE GESTIÓN.- RESOLUCIÓN DE 4 DE FEBRERO DE 2016, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE ENCOMIENDA AL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, DURANTE EL AÑO 2016, LA GESTIÓN DEL SERVICIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DENOMINADO "PREVENCIÓN10.ES" (BOE 15-2-16)**

En el marco de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social, se desarrolló y puso en marcha el servicio de titularidad de la Seguridad Social denominado “Prevención10.es”. Posteriormente, en 2014, comenzaron los trabajos de adaptación de la plataforma “Prevención25.es” para que, tras la entrada en vigor de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, pudiera ser utilizada por los nuevos potenciales usuarios de la misma, quedando posteriormente esta utilidad integrada en el Servicio “Prevención10.es”.

El servicio que se dispensa a través de esta herramienta tiene como objetivos fundamentales: reducir las cargas administrativas respecto de las obligaciones de información que impone la LPRL; ayudar a las pequeñas empresas y trabajadores autónomos al mejor cumplimiento de sus obligaciones preventivas, reduciendo sus costes y simplificando su forma de cumplimiento; facilitar a las empresas que lo requieran la asunción de la actividad preventiva en los casos permitidos por la ley o, en su caso, la presencia de trabajadores designados.

El objeto de esta Resolución es encomendar al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la prestación de asistencia a las empresas de hasta 25 trabajadores que cumplen las condiciones para que el empresario pueda asumir personalmente la actividad preventiva, por medio de internet principalmente, para que puedan realizar el plan de prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. El servicio también comprende la asistencia a los trabajadores autónomos para facilitarles instrumentos y asesoramiento para mejorar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales.

**14. -COTIZACIÓN.- ORDEN ESS/70/2016, DE 29 DE ENERO, POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL, CONTENIDAS EN LA LEY 48/2015, DE 29 DE OCTUBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2016 (BOE 30-1-16)**

Se reproducen las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social reflejados en la LPGE para 2016 y, en desarrollo de las facultades atribuidas por el art. 148 TRLGSS, se adaptan las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial.

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será de aplicación la tarifa de primas establecida en la Disp. Adic. 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de PGE para el año 2007, en la redacción dada por la Disp. Final 8ª de la Ley 48/2015, de 29 de octubre. A su vez, se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización en supuestos específicos, como son los de convenio especial, colaboración en la gestión de la Seguridad Social o exclusión de alguna contingencia. También se establecen los coeficientes para la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, así como los valores límite de los índices de siniestralidad general y de siniestralidad extrema, correspondientes al ejercicio 2015, y el volumen de cotización por contingencias profesionales a alcanzar durante el período de observación, para el cálculo del incentivo previsto en el RD 404/2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

**15. -COTIZACIÓN.- ORDEN ESS/71/2016, DE 29 DE ENERO, POR LA QUE SE ESTABLECEN PARA EL AÑO 2016 LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR INCLUIDOS EN LOS GRUPOS SEGUNDO Y TERCERO (BOE 30-1-16)**

A través de esta Orden se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2015, las bases únicas para la cotización por contingencias comunes y profesionales según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

**16. -PREPARA.- RESOLUCIÓN DE 9 DE FEBRERO DE 2016, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, POR LA QUE SE PRORROGA LA VIGENCIA DE LA RESOLUCIÓN DE 1 DE AGOSTO DE 2013, MODIFICADA POR LA DE 30 DE JULIO DE 2014, POR LA QUE SE DETERMINA LA FORMA Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DE TRAMITACIÓN DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS DE ACOMPAÑAMIENTO INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PRORROGADO POR EL REAL DECRETO-LEY 1/2013, DE 25 DE ENERO (BOE 15-2-16)**

El RD-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas, en su Disp. Adic. 2ª, establece la prórroga automática de la vigencia de dicho programa, por periodos sucesivos de seis meses, siempre que la tasa de desempleo sea superior al 20 por ciento según la última Encuesta de Población Activa publicada con anterioridad a la fecha de la prórroga.

La tasa de desempleo publicada en la EPA del cuarto trimestre de 2015 ha sido del 20,90 por ciento, es decir superior al 20 por ciento, por ello, en aplicación del citado RD-ley, queda prorrogada por seis meses más la vigencia del mencionado programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo por un periodo de seis meses. Esta Resolución recoge, además, el nuevo modelo de solicitud de la ayuda económica.

**17. -RECAUDACIÓN.- RESOLUCIÓN DE 10 DE FEBRERO DE 2016, DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 16 DE JULIO DE 2004, SOBRE DETERMINACIÓN DE FUNCIONES EN MATERIA DE GESTIÓN RECAUDATORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE 25-2-16)**

El apartado 4 del artículo 87 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (aprobado por el RD 1415/2004, de 11 de junio), modificado por RD 708/2015, de 24 de julio, habilita a la TGSS para que determine, conforme a la distribución de competencias que tenga establecida, los órganos administrativos que procederán a la inmediata restitución del sobrante al apremiado o, en su caso, a quien conste como titular del bien o derecho en cuya ejecución se haya producido, salvo que medie embargo u orden de retención, cuando como consecuencia de las actuaciones de ejecución forzosa se produjese un exceso de cobro respecto del importe de la deuda apremiada.

Por ello, mediante esta Resolución se modifica la Resolución de 16 de julio de 2004, de la TGSS, procediendo a dar nueva redacción a la instrucción séptima sobre órganos administrativos competentes para la restitución del sobrante cuando como consecuencia de las actuaciones de ejecución forzosa se produjese un exceso de cobro respecto del importe de la deuda apremiada. Además se procede a una nueva numeración de las instrucciones séptima a decimotercera para adecuar la citada modificación.

La modificación propuesta resuelve expresamente la competencia en materia de reintegro de sobrantes, resolviendo así las posibles dudas interpretativas que pudiera haber al respecto. Según la Exposición de Motivos, la determinación de dicha atribución en aquellos órganos relacionados en la instrucción quinta de la Resolución de 16 de julio de 2004, que también realizan otras actuaciones administrativas como la devolución de ingresos indebidos o el reembolso del coste de las garantías, contribuye a simplificar la gestión dotándola de mayor uniformidad, tratando de conseguir una mejora de la eficacia en la resolución de procedimientos, que afecta también en materia de resolución de recursos de alzada, puesto que la mayoría de los procedimientos que se incoan en esta materia, debido a la escala de cantidades que gradúan la determinación del órgano competente, se tramitan y resuelven en las propias direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social. Todo lo expuesto aconseja modificar ahora la repetida Resolución de 16 de julio de 2004, en el sentido y con los criterios señalados.

**18. -PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS. GESTIÓN INFORMATIZADA.- RESOLUCIÓN DE 23 DE FEBRERO DE 2016, DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE REGULA LA TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA AUTOMATIZADA DE DIVERSOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE DETERMINADAS PRESTACIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (BOE 1 MARZO 2016)**

Esta Resolución tiene por objeto regular, de acuerdo con lo previsto en el art. 130 TRLGSS, la tramitación electrónica automatizada de los procedimientos de gestión de las prestaciones de la Seguridad Social que se relacionan, cuya gestión corresponda al INSS:

- solicitudes de prestaciones por maternidad y por paternidad
- solicitudes de prestaciones de jubilación
- solicitudes de prestaciones por muerte y supervivencia
- el reconocimiento de la condición de persona asegurada o beneficiaria a efectos de asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud
- otros procedimientos que puedan dar lugar a la adopción de resoluciones de forma automatizada relacionados con cualquiera de dichas prestaciones, incluidas las de modificación, suspensión o extinción del derecho a las mismas

Esta tramitación electrónica automatizada sólo será posible cuando el procedimiento no exija la aportación física de documentos por parte del interesado.

En la Resolución se identifican las aplicaciones informáticas correspondientes (INCA, BADAS, ASIA...).

En el Anexo a esta Resolución se determinan específicamente las prestaciones del sistema de Seguridad Social que pueden ser tramitadas a través de este procedimiento electrónico automatizado y los requisitos que deben cumplirse, así como los supuestos

concretos en los que la tramitación electrónica automatizada de dichas prestaciones se excluye.

**19. -CONTROL ECONÓMICO Y FINANCIERO.- RESOLUCIÓN DE 25 DE FEBRERO DE 2016, DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS NORMAS PARA ADAPTAR EL CONTROL INTERNO A LAS ESPECIALIDADES DERIVADAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA AUTOMATIZADA EN EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE LAS PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE 3-3-2016)**

En relación con la tramitación electrónica automatizada de las prestaciones por maternidad y paternidad del sistema de la Seguridad Social (regulada por Resolución de 23 de febrero de 2016), a la que antes se ha hecho referencia, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 142.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (que autoriza a la Intervención General de la Administración del Estado –IGAE– a aprobar las normas necesarias para adaptar los distintos controles previstos en el Título VI de la citada Ley a las especialidades derivadas de este tipo de actuaciones), a través de esta Resolución se aprueban las normas para adaptar el control interno a las especialidades derivadas de dicha actuación administrativa automatizada.

La Resolución establece que, en el ámbito del INSS, la fiscalización previa del reconocimiento del derecho de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad que se adopten de forma automatizada, se sustituye por el control financiero permanente. Inicialmente los expedientes del reconocimiento de derecho a que afecta esta resolución son los relacionados en el Anexo de la Resolución de 23 de febrero de 2016. El resto de las fases del procedimiento de gestión de estos expedientes, es decir, el reconocimiento de la obligación, la ordenación del pago y el pago material, seguirán sometidas a función interventora. Los expedientes, relativos a las prestaciones señaladas, no contemplados en el citado Anexo, quedan sujetos a función interventora en todas sus fases. Por otro lado, la incorporación de nuevos tipos de expedientes de maternidad y paternidad al procedimiento de actuación administrativa automatizada requerirá la comunicación previa a la IGSS a efectos de recabar de la IGAE la adopción de las normas de control necesarias y, en su caso, la realización de la auditoría previa que contempla el artículo 142.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

**20. -EMPLEO. MEDIDAS URGENTES.- LEY 2/2015, DE 29 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA FAVORECER LA INSERCIÓN LABORAL, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL RETORNO DEL TALENTO Y EL FOMENTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (BOE 2 FEBRERO 2016).**

A través de esta Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía se pretende consolidar los Programas puestos en marcha ya en el ejercicio 2014. Asimismo, se busca incidir en la creación de empleo en esta Comunidad Autónoma fomentando la contratación de personas mayores de 45 años y facilitando el retorno de las personas andaluzas que, desarrollando su actividad laboral en el extranjero, deseen incorporarse al mercado laboral andaluz.

Por otra parte, se pretende seguir impulsando la creación de empleo autónomo en una doble dirección: fomentando la creación de nuevos empleos autónomos y mediante el mantenimiento y la consolidación del mismo.

Las medidas que establece esta Ley se concretan en 8 líneas de ayudas reguladas en la misma; además la Ley regula también el procedimiento de concesión de las distintas ayudas:

- Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@Joven y Emple@30+
- Becas para el desarrollo de prácticas profesionales en empresas
- Ayudas para la contratación de personas titulares del Bono de Empleo Joven
- Iniciativa de Proyectos de Interés General y Social generadoras de empleo
- Incentivos a la contratación indefinida de personas jóvenes.

Respecto a los Programas Emple@Joven y Emple@30+, se adaptan a la modificación introducida por el Gobierno mediante la Disp. Final Duodécima de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismos de 2ª oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, a través de la cual se amplía la franja de edad hasta 29 años.

El Programa Emple@Joven se destina a personas comprendidas entre 18 y 29 años y el Programa Emple@30+ se destina a personas comprendidas entre 18 y 29 años. Otra modificación introducida es la posibilidad de realizar sustituciones de las personas contratadas que cesen en sus puestos de trabajo por causas no imputables a las entidades beneficiarias, siempre con el debido respeto a los principios de igualdad y de confianza legítima en la actuación administrativa.

Respecto de las Becas para el desarrollo de prácticas profesionales en empresas, se establece que las mismas se llevarán a cabo con la colaboración de la Universidad Internacional de Andalucía.

El Programa para el Retorno del Talento se concreta en dos líneas de ayuda: una destinada a las entidades empleadoras que contraten a personas andaluzas retornadas; y otra destinada a las propias personas contratadas para facilitarles el traslado de residencia.

El Programa de Fomento y Promoción del Trabajo Autónomo contempla también dos líneas de ayudas: una dirigida a la creación de nuevos empleos autónomos; y otra que se dirige a la promoción de programas integrados de asesoramiento y tutorización de los autónomos existentes.