

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

La
biblioteca

1. COTIZACIÓN

-Orden ESS/966/2017, de 6 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2017 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. BOE 11-10-2017

Mediante esta Orden, y conforme a lo dispuesto en el art. 106.Ocho de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se determinan las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

A las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes correspondientes al periodo de 1 de enero a 30 de junio de 2017, que no pueden ser actualizadas en virtud del artículo 106.Ocho de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 del RD-Ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social, que dispuso la actualización del tope máximo y de las bases máximas de cotización en el sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2017, y el contenido del artículo 115.Ocho de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado del año 2016, debido a la prórroga automática de los Presupuestos del ejercicio 2016 hasta la aprobación de los correspondientes al año 2017. Y a esta finalidad responde el contenido de esta Orden.

Se dispone también que por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social se establecerá el plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se fijan en esta orden, respecto de aquellas por las que se ha venido cotizando durante los meses transcurridos del ejercicio 2017, hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE.

2. INCAPACIDAD TEMPORAL

-Resolución de 15 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas. BOE 2-10-2017

Respecto a la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena al servicio de sus empresas asociadas, el art. 24.1 de la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social,

desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el año 2017, establece el coeficiente general a aplicar en el 0,051 de la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes y, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, ese coeficiente lo fija en el 0,030 de la respectiva cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes.

Pero en la misma norma se dispone que, en los términos que determine la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, aquellos coeficientes podrán elevarse en cada uno de los casos señalados hasta el 0,055 y 0,033, respectivamente, para aquellas mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales.

Por tanto, corresponde a dicha Dirección General determinar las condiciones para la existencia del supuesto legal de insuficiencia financiera del mencionado coeficiente general, su origen en circunstancias estructurales y, en definitiva, los requisitos para el acceso al coeficiente especial destinado al ámbito de gestión mencionado. Esto es lo que lleva a cabo la presente Resolución.

Por un lado, se define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación del resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2017 en el ámbito de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes después de aplicada en su integridad la reserva de estabilización específica de esta gestión.

Por otro lado, respecto del requisito adicional de que tal déficit sea consecuencia de circunstancias estructurales, se considera existente cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2016 sea superior a 33 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2016 el 21 por mil, siempre que se justifique por la mutua interesada el desarrollo por su parte de actuaciones de control y seguimiento de los referidos procesos de baja médica por incapacidad temporal.

Además, con la finalidad de resaltar el requisito estructural y simultáneamente promover mejoras de gestión, se contempla también como requisito que la mutua haya llevado a cabo de forma activa actuaciones de control y seguimiento con tal finalidad.

Asimismo, por razones de eficiencia en la gestión se acomoda la financiación de este ámbito a las singularidades de las distintas mutuas en lugar de incrementar de forma indiscriminada el coeficiente general, lo que, además de ser más gravoso para el Sistema, generaría en algunas de las mutuas, las de mayores o más homogéneos niveles de implantación, una holgada financiación y superávit frente a otras, en las que aquel coeficiente seguiría siendo insuficiente.

Finalmente, se establecen las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas.

-Comunidad Autónoma de Cataluña.- Decreto-ley 4/2017, de 18 de julio, de modificación del régimen de mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, de su sector público y de las universidades públicas catalanas. BOE 7-9-2017.

Modifica la Ley 5/2012, del 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos, recogiendo nuevos supuestos excepcionales que permiten la percepción de un complemento de mejora retributiva hasta el 100% de las retribuciones y una refundición de todos los supuestos mediante una enumeración ordenada.

Esta actualización se plantea, como resultado del tiempo transcurrido y del análisis de la evolución de los sistemas de protección, por la necesidad de incorporar nuevos supuestos de especial gravedad y que se consideran merecedores de la máxima protección. Algunos de estos nuevos supuestos tienen como finalidad la protección de la salud de la mujer en situaciones especialmente vulnerables, como la situación de incapacidad temporal que derive de un tratamiento de reproducción asistida o del periodo de lactancia, o la situación de incapacidad temporal por interrupción voluntaria del embarazo en el primer trimestre de gestación por inducción farmacológica. También se protege la situación del personal con discapacidad, en concreto, cuando se encuentre en la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedades que han sido causa de discapacidad de grado igual o superior al 33%. Se recoge, asimismo, la situación de incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibroscopias, cateterismos y otras exploraciones similares. Y, finalmente, se amplían los supuestos de enfermedades consideradas especialmente graves más allá de los procesos oncológicos, incluyendo una lista de enfermedades que tienen el tratamiento de enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria.

Se indica en la Exposición de Motivos que todos estos nuevos supuestos excepcionales tienen una incidencia directa sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos, visto el componente de gravedad y de afectación en la vida de la persona (protección de la mujer y del personal con discapacidad, enfermedades de especial gravedad y pruebas que, por sus características, resultan inhabilitantes para el trabajo), por lo que es necesario dar la máxima protección a estas situaciones de incapacidad temporal garantizando el cien por ciento de las retribuciones mediante el complemento por parte de la Administración, y evitar de esta manera que una merma de las retribuciones agrave la situación personal y familiar de los empleados públicos afectados.

Además, se contiene una previsión para garantizar la protección de datos de carácter personal, que resulta necesaria conforme se amplían los supuestos de enfermedades que deben justificarse documentalmente para obtener la protección máxima de la mejora hasta el cien por cien de las retribuciones.

Finalmente, en la disposición transitoria se prevé, en relación con los supuestos nuevos, que cuando el proceso patológico haya tenido origen en situaciones de incapacidad anteriores a la entrada en vigor de este Decreto-ley derivadas de estos supuestos nuevos, estas situaciones dan derecho a que se reconozca el complemento hasta el cien por cien de

las retribuciones, si bien con efectos económicos a partir de la vigencia del Decreto-ley y sin que se reconozcan efectos retroactivos.

3. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

-Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. BOE 7-10-2017

El RD-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, introdujo un programa temporal de seis meses de duración destinado a las personas que habían agotado su protección por desempleo, basado en acciones de mejora de la empleabilidad y en la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. Este programa, atendiendo a la situación del mercado de trabajo y a las necesidades de las personas destinatarias, ha sido prorrogado en sucesivas ocasiones. La última de ellas se llevó a cabo mediante la Disp. final 2ª del RD-ley 1/2016, de 15 de abril, por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo, que modificó la Disp. Adic. 2ª del 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, estableciendo la prórroga automática del mismo por periodos de seis meses, siempre que la tasa de desempleo fuese superior al 18 por ciento según la última Encuesta de Población Activa (EPA) publicada con anterioridad a la fecha de la prórroga, y se reunieran los requisitos establecidos en el RD-ley 23/2012, de 24 de agosto.

Señala la Exposición de Motivos que, puesto que según la EPA correspondiente al segundo trimestre de 2017, la tasa de desempleo ha sido del 17,22 por ciento, es decir, inferior a la fijada en el citado RD-ley 1/2013, de 25 de enero, el mencionado programa no ha sido prorrogado de forma automática como sucedió en las anteriores ocasiones, habiendo finalizado por lo tanto su vigencia el 15 de agosto de 2017. Sin embargo, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas consideran necesario recuperar de forma extraordinaria y limitada en el tiempo el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y han acordado atribuir excepcionalmente al Servicio Público de Empleo Estatal las funciones de concesión y pago de la ayuda económica de acompañamiento. Por una parte, se considera necesaria la recuperación del plan para mantener la protección del colectivo de personas desempleadas destinatario del programa en tanto se realice la revisión y reordenación de los actuales programas destinados a mejorar las posibilidades de inserción de los desempleados y, a su vez, a complementar la protección por desempleo. Por otra parte, se atribuyen temporalmente al Servicio Público de Empleo Estatal las funciones de reconocimiento, concesión y pago ante la necesidad de asegurar la continuidad del programa, evitando cualquier dilación que pueda perjudicar a un colectivo que ha agotado su protección por desempleo, ya que no es posible por su complejidad hacer efectiva sin solución de continuidad la gestión de las ayudas económicas por parte de las Comunidades Autónomas, que son las administraciones competentes para la gestión de las mismas.

Este real decreto-ley consta de tres artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales. El artículo

1 establece la reactivación extraordinaria del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo desde el 16 de agosto de 2017 hasta el 30 de abril de 2018. El artículo 2 prevé un plazo de dos meses, desde la publicación del real decreto-ley, para el acceso a la ayuda para la recualificación profesional de las personas que hayan agotado la protección por desempleo desde el 16 de agosto hasta dicha publicación. Por último, el artículo 3 se refiere a la financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.

La Disp. Adic. 2ª contempla la revisión, en el marco del diálogo social y con las comunidades autónomas, de los distintos programas que actualmente complementan la protección por desempleo. Y con la disposición derogatoria, queda derogada expresamente la Disp. Adic. 2ª del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, que regula los términos en que se produce la prórroga automática semestral del programa recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.

Pero, además, se aprovecha este RD-ley para llevar a cabo por vía de urgencia dos reformas legales importantes:

-En la Disp. Adic. 1ª queda consignada la reducción de cotizaciones en las personas que prestan servicios en el hogar familiar incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. La no inclusión de esta medida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, supuso la pérdida de beneficios en la cotización desde el mes de julio de 2017. Con el objetivo de aflorar el empleo irregular en este sector, así como la necesidad de reducir la carga que para las familias supone contratar un empleado de hogar, se considera necesario incorporar esta reducción en la cotización, dando continuidad a esta medida, que ha estado vigente desde 2012 hasta junio de 2017. Se establece el 31 de diciembre de 2018 como fecha límite para el disfrute de dicho beneficio puesto que en el año 2019 se producirá la plena equiparación de este colectivo con los restantes trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social (Disp. Trans. 16ª del texto refundido de la LGSS). Por ello, se considera beneficioso y necesario mantener vigente esta medida facilitando que se produzca la plena equiparación sin ocasionar perjuicios a los trabajadores incorporados a este Sistema Especial ni a las familias empleadoras de los mismos.

-La Disp. Final 2ª incorpora una modificación de la Disp. Adic. 23ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación con la finalidad de delimitar claramente el ámbito del sector público al que se aplican las reglas específicas de esta disposición de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y los supuestos en los que se admiten en el sector público los contratos de obra o servicio determinado con una duración superior a tres años. La modificación no supone una ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de la excepción que en la citada norma se recoge, sino que es una aclaración de la misma ante las dudas que podía suscitar la redacción vigente respecto a la aplicación de esta excepción en determinadas entidades del sector público.

Aclara la Exposición de Motivos, para justificar esta modificación, que muchas de las entidades públicas actualmente no incluidas en el ámbito de aplicación de la norma han venido obligadas a efectuar contrataciones temporales, dadas las limitaciones a la

contratación laboral contenidas en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado desde 2012, y que muchos de esos contratos temporales están próximos a su finalización. En algunos casos la finalización de dichos contratos puede dar lugar a que el trabajador inste una declaración por el empresario reconociendo de modo automático la fijeza de la relación laboral por encadenamiento de contratos previsto en el art. 15.5 ET, de forma que este personal adquiriría la condición de fijo, sin necesidad de que su plaza fuera objeto del correspondiente procedimiento de concurrencia competitiva, tal como exige el acceso al empleo público. En segundo lugar, si los contratos afectados se extinguen, será necesario proceder a nuevas contrataciones, para mantener el nivel de excelencia de las entidades de investigación, y dadas las peculiaridades y altísima especialización de las mismas, resulta muy importante poder hacer uso de este mecanismo de flexibilidad que permite contrataciones de más larga duración, propia de proyectos de investigación complejos. En tercer lugar, considera que, dada la aún precaria situación de nuestro mercado laboral, las medidas que contienen facilidades para la contratación, como es la posibilidad de contratos de obra vinculados a proyectos de I+D+I de duración superior a tres o cuatro años, han de tener efectividad inmediata.

Además, la Disp. Trans. Única establece la aplicación a los contratos por obra o servicio determinados en vigor de las modificaciones que se realizan por la Disp. final 2ª de este RD-ley en la Disp. Adic. 23ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

4. DISCAPACIDAD

-Comunidad Autónoma de Andalucía.- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. BOE 17-10-17

Obedece esta Ley a la necesaria adecuación de la normativa autonómica a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que ha sido ratificada, junto con su Protocolo Facultativo, en 2007 por España, y entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

Como explica la Exposición de Motivos, la Convención ha impulsado un cambio de paradigma en las políticas sobre discapacidad, pasando desde el enfoque asistencial al de garantía de derechos. Ha supuesto la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo. De acuerdo con ello, esta ley reconoce a las personas con discapacidad los mismos derechos que tiene el resto de la población y reorienta las actuaciones públicas, desde un modelo biosanitario y rehabilitador, centrado en la enfermedad o en las deficiencias, a un modelo social basado en las capacidades y en la interacción con el entorno y la participación real y efectiva en todos los asuntos que les son propios. La ley también promueve el respeto a la diversidad desde el reconocimiento del valor de las personas con capacidades o funcionalidades diferentes a las de la mayoría. Implica un cambio fundamental de las políticas públicas, a lo cual se dirige esta Ley.

Uno de los principales objetivos de esta ley se centra en dar prioridad a las políticas de empleo dirigidas a la igualdad de oportunidades para todas las personas según sus capacidades, no solo en el ámbito del empleo público, sino en todos los perfiles de ocupación.

Para cumplir el objetivo de otorgar el protagonismo a las personas con discapacidad en el libre desarrollo de su personalidad y en la toma de decisiones sobre todos los aspectos de su vida, se establecen mecanismos para su incorporación efectiva en los procesos de toma de decisiones que afecten a sus derechos.

Reconociendo el hecho de que entre las personas con discapacidad prevalecen las mujeres, así como su mayor presencia entre las personas que están en situación de dependencia, y entre quienes les prestan cuidados, en la Ley se adoptan políticas públicas dirigidas a reducir las desigualdades específicas asociadas al sexo y la discapacidad, introduciendo la perspectiva de género, como un principio fundamental de esta ley, en todo su posterior desarrollo.

El título preliminar de la Ley recoge las disposiciones generales que se refieren al objeto de ley y sus personas destinatarias, asumiendo el nuevo concepto de la discapacidad que considera la misma como una situación que es fruto de la interacción de las condiciones personales y las diversas barreras que pueden impedir o limitar la participación social; incidiendo en la noción de discapacidad como complemento circunstancial que, en modo alguno, debe ser considerada como esencia sino como estado.

El título I se dedica a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, recogiendo la obligación de las Administraciones Públicas de Andalucía de adoptar medidas contra la discriminación, de acción positiva, de igualdad de oportunidades y de fomento y defensa de las personas con discapacidad, que además deberán atender las situaciones de especial vulnerabilidad así como las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad.

Se prescriben criterios de actuación y medidas de acción positiva para lograr su inclusión social en los distintos ámbitos de vida política, económica, social, educativa, laboral, cultural y deportiva andaluza.

Para garantizar la transversalidad, desde la perspectiva de género, la inclusión, la accesibilidad y coordinación de las políticas públicas, se afianzan instrumentos de gestión pública ya utilizados como el Plan de acción integral, el Plan de empleo de las personas con discapacidad en Andalucía y el Plan de mujeres con discapacidad, y se mantiene la existencia del Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad como órgano de participación social y asesoramiento.

La ley obliga a la Administración de la Junta de Andalucía a aprobar las condiciones de accesibilidad y no discriminación a los diferentes entornos físicos y de la información y comunicación, bienes, productos y servicios que permitan su uso por el mayor número de personas posible con independencia de cuáles sean sus capacidades funcionales y garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y vela por su cumplimiento

estableciendo el régimen sancionador autonómico en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

La presente ley se dicta sin perjuicio de las condiciones básicas estatales y de acuerdo con las competencias que otorga el Estatuto de Autonomía para Andalucía a la Comunidad Autónoma.

5. ASISTENCIA SANITARIA.

-Resolución de 27 de junio de 2017, de la Mutualidad General Judicial, por la que se publica el Concierto con el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, por el que se fijan las condiciones para la ejecución de la prestación farmacéutica a través de las oficinas de farmacia. BOE 5-7-17

Mediante esta Resolución se publica el Concierto por el que se regularán las condiciones en que debe efectuarse la prestación farmacéutica con cargo a fondos públicos de MUGEJU a través de todas las Oficinas de Farmacia legalmente autorizadas en todo el territorio nacional. Este Concierto supone que la dispensación de los medicamentos, efectos y accesorios, fórmulas magistrales y preparados oficinales, vacunas individualizadas antialérgicas y bacterianas que estén incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud y productos sin cupón precinto sometidos a visado, y que hayan sido prescritos en recetas oficiales de MUGEJU, se llevará a cabo a través de todas y cada una de las Oficinas de Farmacia, sin perjuicio de la dispensación que deba realizarse por los servicios de farmacia hospitalaria en los centros sanitarios concertados por MUGEJU a pacientes hospitalizados o, en el caso de medicamentos cuya dispensación esté restringida a esos servicios en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo el presente Concierto contempla las condiciones de facturación y pago de las recetas dispensadas, incluyendo la grabación de datos y digitalización de las imágenes de las recetas oficiales de MUGEJU en formato papel como elemento indispensable para el proceso de facturación.

El Concierto surtirá efectos desde el 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de cuatro años a partir de su entrada en vigor. Podrá ser prorrogado expresamente por plazos de dos años, con un máximo de dos prórrogas, si no lo denuncia expresamente ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, sea ésta la inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

6. EMPLEO

-Orden ESS/668/2017, de 13 de julio, por la que se designa al Servicio Público de Empleo Estatal como organismo competente en materia de gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. BOE 15-7-17

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, de acuerdo con la nueva redacción dada por la disposición final vigésima octava de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, atribuye a la unidad orgánica que se designe por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social determinadas funciones relativas al Sistema

Nacional de Garantía Juvenil, tales como la organización y gestión relativas al fichero, la resolución acerca de la inscripción en el mismo y otras relacionadas con la gestión de referido Sistema.

Considerando que el Servicio Público de Empleo Estatal es el organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Estado de Empleo, al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas de empleo, se considera la unidad más adecuada para la gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. En virtud de ello, esta Orden designa al organismo autónomo Servicio Público de Empleo Estatal como organismo competente para la realización de las actuaciones y funciones del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, en particular, a los que se refieren el apartado 3 del artículo 92, el apartado 2 del artículo 95, los apartados 2 y 6 del artículo 98, el primer párrafo del artículo 102, las letras i) y j) del apartado 1 del artículo 111, los párrafos tercero y quinto de la letra a) del artículo 112, el párrafo primero de la disposición adicional vigesimoctava y el apartado 4 de la disposición final segunda de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

7. FORMACIÓN PROFESIONAL

-Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. BOE 5-7-17

Este RD tiene por objeto la regulación, para todo el territorio nacional, de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que deriva previamente del RD-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, mediante la cual se ha llevado a cabo una reforma integral del sistema. Una de las piezas claves de la reforma de las políticas de activación para el empleo es la renovación del marco normativo actual, estableciendo un nuevo marco legal de las acciones y medidas de políticas activas de empleo adecuado al nuevo modelo que sustituya al actualmente vigente y con la implantación de un nuevo modelo de distribución de fondos orientado al cumplimiento de objetivos.

En este marco se inserta el Reglamento de Formación Profesional para el Empleo, que se instrumenta mediante esta norma. La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, prevé de forma expresa el desarrollo reglamentario de determinados contenidos recogidos en la misma, además de su desarrollo con carácter general. No obstante, dicho desarrollo reglamentario no se agota en este real decreto, pues para determinados aspectos se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma.

8. ORGANIZACIÓN

-Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. BOE 8-7-17

Este RD da cumplimiento a lo establecido en la Disp. final segunda del RD 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales completando y concretando la estructura orgánica básica de los órganos superiores y directivos del Departamento hasta el nivel de subdirección general.

Se procede a la actualización de numerosas referencias normativas por las reformas en el ámbito de las competencias del Departamento realizadas desde 2012.

La Unidad Administradora del FSE deja de estar adscrita a la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, para pasar a estarlo a la Secretaría de Estado de Empleo, por razones de eficacia y racionalización administrativa.

Por otra parte, se modifica el RD 424/2016, de 11 de noviembre, creando, dentro de la estructura del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, una Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, con el objetivo de integrar en un solo órgano directivo de la extensa y compleja actividad estadística que gestiona el Ministerio y que en la actualidad se encuentra dispersa en diversas unidades y organismos del Departamento. Junto a ello, la nueva Dirección General realizará también tareas de análisis de la información estadística, y de otras fuentes de información disponibles, para la toma de decisiones en relación con las políticas en materia de empleo, Seguridad Social, inmigración y emigración.

Además, conforme al art. 66.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se mantienen, en los mismos términos que el RD 424/2016, de 11 de noviembre, las excepciones de la reserva funcional en el nombramiento de los titulares de las Direcciones Generales del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, de Migraciones y de Ordenación de la Seguridad Social.

Finalmente, se actualiza la denominación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que pasa a llamarse “Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P.”

9. UNIÓN EUROPEA

-Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de junio de 2017 sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades. DOUE L 169, 30-6-2017

Mediante esta Directiva se procede a la codificación de diversas Directivas de la Unión Europea: Directiva 82/891/CEE del Consejo, de 17 de diciembre de 1982, referente a la escisión de sociedades anónimas; Directiva 89/666/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, relativa a la publicidad de las sucursales constituidas en un Estado miembro por

determinadas formas de sociedades sometidas al Derecho de otro Estado; Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de octubre de 2005 relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital; Directiva 2009/101/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, tendente a coordinar, para hacerlas equivalentes, las garantías exigidas en los Estados miembros a las sociedades definidas en el artículo 48, párrafo segundo, del Tratado, para proteger los intereses de socios y terceros; Directiva 2011/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a las fusiones de las sociedades anónimas; Directiva 2012/30/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, tendente a coordinar, para hacerlas equivalentes, las garantías exigidas en los Estados miembros a las sociedades, definidas en el artículo 54, párrafo segundo, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, con el fin de proteger los intereses de los socios y terceros, en lo relativo a la constitución de la sociedad anónima, así como al mantenimiento y modificaciones de su capital. Todas ellas han sido modificadas en varias ocasiones y de forma sustancial, por lo que, en aras de claridad y de racionalidad, se procede a la codificación de las mismas.

Por lo que se refiere a los aspectos laborales y sociales, en la nueva Directiva codificada se establece expresamente que los derechos de los trabajadores distintos de los derechos de participación deben seguir sujetos a las disposiciones de los Estados miembros a que se refieren la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a los despidos colectivos; la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, relativa a la protección de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad; la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea y la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Igualmente, se prevé que si los trabajadores ejercen derechos de participación en una de las sociedades que se fusionan, con arreglo a los supuestos contemplados en la Directiva, y si la legislación nacional del Estado miembro en que tenga su domicilio social la sociedad resultante de la fusión transfronteriza no prevé el mismo nivel de participación que el aplicado en las correspondientes sociedades que se fusionan –también en los comités del órgano de control con poderes decisorios–, o no prevé la misma facultad para ejercer derechos a trabajadores de sociedades resultantes de la fusión transfronteriza, la participación de los trabajadores en la sociedad resultante de la fusión transfronteriza así como su implicación en la definición de tales derechos debe regularse. Para ello, se deberán tomar como base los principios y procedimientos del Reglamento (CE) n° 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, relativo al estatuto de la sociedad anónima europea y de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el estatuto de la sociedad anónima europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, supeditados no obstante a las modificaciones que resulten necesarias al estar sujeta entonces la sociedad resultante a la legislación nacional del Estado miembro en que tenga su domicilio social. De conformidad con el artículo 3, apartado 2, letra b), de la Directiva 2001/86/CE, los Estados miembros pueden velar por el inicio inmediato de las negociaciones con arreglo al artículo 133 de la presente Directiva con objeto de no retrasar innecesariamente las fusiones.

A fin de determinar el nivel de participación de los trabajadores aplicado en las correspondientes sociedades que se fusionan, se debe tener en cuenta también la proporción de miembros que representan a los trabajadores en el órgano directivo competente dentro de las sociedades para decidir el reparto de los beneficios.

-Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Inteligencia artificial: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único (digital), la producción, el consumo, el empleo y la sociedad» (Dictamen de iniciativa) (2017/C 288/01) (DOUE 31-8-17)

En este Dictamen el CESE recomienda que la UE desempeñe un papel de liderazgo mundial en la adopción de marcos políticos uniformes y universales para la IA, de conformidad con los valores europeos y los derechos fundamentales.

El CESE señala en estos momentos once áreas donde la IA plantea desafíos sociales: ética; seguridad; privacidad; transparencia y rendición de cuentas; trabajo; educación y desarrollo de capacidades; (des)igualdad e inclusión; legislación y reglamentación; gobernanza y democracia; guerra; y superinteligencia. En relación con cada una de ellas, el CESE formula una serie de recomendaciones.

Con carácter general, defiende un enfoque de la IA basado en el control humano (human-in-command), con un marco de condiciones que regule el desarrollo responsable, seguro y útil de la IA de manera que las máquinas continúen siendo máquinas y los humanos conserven en todo momento el dominio sobre ellas. Pide que se elabore un código deontológico para el desarrollo, despliegue y utilización de la IA, de modo que durante todo su proceso de funcionamiento los sistemas de IA sean compatibles con los principios de la dignidad humana, la integridad, la libertad, la privacidad, la diversidad cultural y de género y los derechos humanos fundamentales.

El CESE aboga por el desarrollo de un sistema de normalización para la verificación, validación y control de los sistemas de IA, basado en un amplio espectro de normas en materia de seguridad, transparencia, inteligibilidad, rendición de cuentas y valores éticos. Aboga por una infraestructura de IA europea de fuente abierta (open source), que incluya entornos de aprendizaje respetuosos de la vida privada, entornos de ensayo en condiciones reales (real life) y conjuntos de datos de alta calidad para el desarrollo y la formación de sistemas de IA, y destaca la ventaja (competitiva) que puede obtener la UE en el mercado mundial mediante el desarrollo y la promoción de «sistemas de IA de responsabilidad europea», provistos de un sistema europeo de certificación y etiquetado de la IA.

Considera que la UE, los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales deberían determinar conjuntamente cuáles son los sectores del mercado laboral que se verán influidos por la IA, en qué medida y en qué plazo, y buscar soluciones para mitigar las consecuencias para el empleo, la naturaleza del trabajo, los sistemas sociales y la (des)igualdad. Además debería invertirse en los sectores del mercado laboral en los que la IA tiene poca o ninguna influencia. Recomendamos a todas las partes interesadas que realicen un esfuerzo colectivo para apostar por los sistemas complementarios de IA y su creación conjunta en el lugar de trabajo, como equipos persona-máquina donde la IA sirva para complementar y mejorar la actuación humana. Las partes interesadas también deben invertir en aprendizaje formal e informal,

enseñanza y formación a fin de que todos puedan trabajar con la IA, pero también para desarrollar capacidades que no pueda suplir la IA.

Considera que es necesario llevar a cabo una evaluación concreta de la legislación y la reglamentación de la UE en las seis áreas de interés definidas por la Unidad de Prospectiva Científica (STOA) que son susceptibles de revisión o adaptación. El CESE está en contra de la introducción de cualquier tipo de personalidad jurídica para los robots o la IA, puesto que socavaría los efectos correctores preventivos de la legislación en materia de responsabilidad, generaría un riesgo moral tanto en el desarrollo como en la utilización de la IA y daría lugar a un posible uso indebido.

Respecto a las repercusiones en el trabajo, el empleo, las condiciones laborales y los sistemas sociales, considera que es evidente que la IA influirá en la disponibilidad de empleo y en la naturaleza y el carácter de muchos puestos de trabajo, y por lo tanto también en los sistemas sociales.

Reconoce que la IA puede reportar grandes ventajas cuando se utiliza en trabajos peligrosos, pesados, extenuantes, sucios, desagradables, repetitivos o aburridos. Pero pone de manifiesto que los sistemas de IA también son capaces, y cada vez más, de realizar tareas rutinarias, procesar y analizar datos o desempeñar funciones que requieren un alto grado de planificación o predicción, trabajos que a menudo se encomiendan a trabajadores muy capacitados. Parece poco probable que la IA o un robot puedan asumir todas las tareas de una persona, sin embargo, casi todo el mundo tendrá que hacer frente a la automatización de algunas de sus funciones. El tiempo libre resultante podrá dedicarse a otras tareas, siempre que las administraciones y los interlocutores sociales atiendan a esa cuestión, de forma que es necesario tener en cuenta la incidencia que estas situaciones pueden tener en los profesionales y gestores, y promover su participación en el proceso, para que sean dueños y no víctimas de la situación.

Igualmente, reconoce que se crearán nuevos puestos de trabajo, aunque nadie puede prever cuáles serán, cuánto abundarán ni con qué celeridad aparecerán, pero manifiesta la preocupación de que la continuidad del desarrollo de la IA deje solo tareas pequeñas y mal remuneradas para un grupo creciente de trabajadores flexibles.

Además, considera que las consecuencias de la IA no afectarán solo a la cantidad de trabajo disponible, sino también a la naturaleza del trabajo existente. Los sistemas de IA ofrecen cada vez más opciones para supervisar y controlar a los empleados, lo que pone en tela de juicio su autonomía y privacidad. La organización y distribución del trabajo cada vez se hace más mediante algoritmos, sin intervención humana, lo que influye en la naturaleza y las condiciones del trabajo. El uso de los sistemas de IA conlleva un riesgo de empobrecimiento de las tareas y pérdida de habilidades importantes.

Considera que la inteligencia aumentada (complementariedad), donde persona y máquina trabajan juntas y se fortalecen mutuamente, es la aplicación más interesante de la IA porque se trata del humano con la máquina, no del humano en lugar de la máquina. Sin embargo, la participación en su creación es de gran importancia: hay que involucrar a los trabajadores en el desarrollo de esos sistemas de IA complementarios para garantizar que sean fáciles de usar y que el trabajador conserve suficiente autonomía y control (human-in-

command) y satisfacción en su trabajo. Apostar por la complementariedad entre el humano y la IA (inteligencia aumentada) requerirá una educación generalizada en el trabajo con los sistemas de IA y su manejo desde una edad temprana, a fin de que las personas conserven la autonomía y el control en su trabajo (control humano). En este sentido, es especialmente importante la educación sobre ética y privacidad, puesto que la IA repercute fuertemente en esos ámbitos.

Por todo ello, considera que estamos en un momento crucial para definir las condiciones en las que se enmarcarán el desarrollo presente y futuro de la IA y su utilización, y que las ventajas de la IA solo se pueden obtener de manera sostenible si se abordan adecuadamente los retos que conlleva. Para ello es preciso tomar decisiones políticas.