Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

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
https://orcid.org/0000-0002-0600-8332

Laborum

1. CRÓNICA LEGISLATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. NORMAS INTERNACIONALES

-Convenio OIT nº 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra en 2011. Aprobado por el Congreso de los Diputados el 9 de junio de 2022 (pendiente de su publicación en el BOE)

A través de este Convenio se garantizan los derechos colectivos e individuales fundamentales y de protección social de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

En primer lugar, se deberá garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general, adoptándose medidas para garantizar, en todo caso, la escolaridad obligatoria y las oportunidades de acceso a la enseñanza superior o a una formación profesional. Se deberá garantizar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

El Convenio obliga a adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. También a adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan los datos fundamentales relacionados con la relación de trabajo, que aparecen enumerados en el art. 7 del Convenio.

Se contemplan también medidas de protección para los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país.

También se garantiza (art. 10) la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, y los períodos a disposición del hogar.

En materia de remuneración, se establece la garantía del salario mínimo y la no discriminación en la remuneración por motivo de sexo, la forma y periodicidad del pago del salario, así como la limitación del pago en especie.

Se reconoce el derecho del trabajador doméstico a un entorno de trabajo seguro y saludable, para lo que el Estado deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

Uno de los aspectos que más incidencia va a tener en el ordenamiento español es la obligación (art. 14) de garantizar a los trabajadores domésticos condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

Se establecen garantías para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes.

El Estado está obligado a adoptar medidas para asegurar que todos los trabajadores domésticos tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Especialmente importante es también la obligación del Estado de formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, especificando las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

En cualquier caso, este Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

-Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio (Convenio OIT nº 177), hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996 (BOE 14-6-2022)

Establece la obligación de promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

(a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

(b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;

(c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(d) la remuneración;

(e) la protección por regímenes legales de seguridad social;

(f) el acceso a la formación;

(g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

(h) la protección de la maternidad.

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Asimismo, cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, se deberán determinar las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios.

Destaca también la obligación de establecer un sistema de inspección que garantice el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. Y deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Todo ello sin perjuicio de las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

-Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio OIT nº 190), hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE 16-6-2022)

A efectos de este Convenio la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Además, la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

Conforme a su art. 2, este Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación (incluidos los pasantes y los aprendices), los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Convenio se aplica (art. 3) a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, descansa o come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo en la empresa y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El Convenio establece una serie de principios fundamentales, entre los que se incluyen:

-Se deberá adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque consiste, en particular, en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento; e) garantizar el acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) establecer actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y h) garantizar medios de inspección e investigación efectivos, especialmente a través de la inspección del trabajo.

-Se deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, así como sus responsabilidades respectivas.

-Se deberá garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

-Se deberá garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por otra parte, en el Convenio se establecen mecanismos de protección y prevención:

-Se deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

-Se deberán adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: a) reconocer la función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b) identificar los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

-Se establecerá la obligación de los empleadores de prevención respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular:

a) adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Respecto al control de la aplicación y vías de recurso y reparación se debe garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces. Además, se deben establecer medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas. Se debe proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad; prever sanciones; prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género.

Se debe garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.

La inspección del trabajo debe estar facultada para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Finalmente, se establecen diversas medidas de orientación, formación y sensibilización.

1.2. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CRISIS SANITARIA, ECONÓMICA Y SOCIAL

-Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania (BOE 30-03-2022)

-El título II, de medidas en materia de transportes, se estructura en dos capítulos, relativos al transporte marítimo y portuario y al transporte por carretera y ferrocarril, respectivamente. En ellos se incluyen medidas encaminadas a aliviar la situación económica de las empresas del sector, entre ellas las ayudas directas a empresas y profesionales especialmente afectados por la subida de los precios de los carburantes.

Además, como medida en materia de Seguridad Social, se regula la posibilidad de que las empresas con trabajadores en alta en el Régimen General de la Seguridad Social y los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que desarrollen su actividad en el sector del transporte urbano y por carretera (CNAE 4931, 4932, 4939, 4941 y 4942), soliciten un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de abril a julio de 2022, en el caso de empresas, y entre los meses de mayo a agosto de 2022, en el caso de trabajadores autónomos, en unas condiciones más favorables que las contempladas con carácter general para la aplicación de dicha figura, atendiendo a las dificultades que atraviesa dicho sector.

-El título III, de apoyo al tejido económico y empresarial, se compone de 4 capítulos, que contienen medidas para reforzar la liquidez de empresas y autónomos; para mitigar el incremento de costes en el tejido empresarial de actividades críticas del sector primario; para apoyar al sector agrario, ganadero y pesquero; así como para la ampliación de plazos y flexibilización del cumplimiento de obligaciones en el ámbito cinematográfico y de la propiedad industrial.

Asimismo, se modifica, también mediante disposición final, el artículo 2 del RD-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, al objeto de ampliar en un mes el aplazamiento en el pago de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta en él regulado respecto a empresas y trabajadores del sector agrario, estableciéndose a su vez, un periodo máximo de amortización de 16 mensualidades.

Por último, se regula la posibilidad de que las empresas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el mismo régimen, soliciten un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de marzo a junio de 2022, en unas condiciones más favorables que las contempladas con carácter general para la aplicación de dicha figura, atendiendo a las dificultades que atraviesa el sector marítimo-pesquero.

-El título IV, por su parte, recoge diversas medidas de apoyo a trabajadores y colectivos vulnerables. Por lo que se refiere a las medidas de protección de las personas trabajadoras, la situación que en las empresas pueda causar la invasión de Ucrania o el aumento de los precios o costes energéticos, lleva consigo importantes distorsiones económicas. Esta situación de carácter coyuntural y extraordinario debe ser atendida con los recursos disponibles en el ordenamiento laboral, en particular, los previstos en el artículo 47 ET; pero además y como ha puesto de manifiesto la experiencia de los expedientes ligados a la crisis de la COVID-19 también resulta necesario, para proteger el empleo de manera suficiente, establecer una serie de medidas complementarias y extraordinarias que garanticen su efecto útil que no es otro que evitar la destrucción del empleo y del tejido empresarial ante una situación que podría tener efectos económicos y sociales imprevisibles. De manera que a la posibilidad de acudir a los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en el artículo 47 ET, y de aplicar, en su caso, las ventajas asociadas a estas medidas de flexibilidad en una situación que hace previsible su utilización

significativa deben acompañarse medidas complementarias de cautela adicional que se entienden precisas para garantizar la necesaria protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo.

Estas medidas son las siguientes:

a) Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos.

b) Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

También se prevé un incremento del importe del ingreso mínimo vital correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2022 mediante la aplicación de un porcentaje del 15 % al importe reconocido en cada caso. La finalidad de esta medida es evitar que las personas perceptoras de esta prestación, que pertenecen a los colectivos más vulnerables en términos económicos y sociales, puedan verse más afectadas aún en su precaria situación por las consecuencias que la invasión de Ucrania por Rusia está generando en toda Europa, en especial por el alza extraordinaria de los precios que se ha producido, dentro de una coyuntura en la que el IPC estaba ya en máximos.

1.3. PENSIONES

-Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión (BOE 15-06-2022)

El objeto de este real decreto es regular la determinación del hecho causante de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación no contributiva de ingreso mínimo vital, así como sus efectos económicos.

1. Según la Exposición de Motivos, se considera necesario, en el ámbito del reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social, dar una nueva regulación a la determinación del hecho causante en relación con la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el fin de ampliar la protección otorgada y adecuarla a los cambios sociolaborales y a la evolución económica producida desde que se aprobó la normativa reguladora de esta institución, dispersa y en muchos casos rígida.

Como se sabe, el hecho causante de la pensión de jubilación se fija en la fecha en la que, por reunirse todos los requisitos exigidos, se causa derecho a la prestación, teniendo incidencia en el cálculo y en los efectos económicos de ésta. Esto determina que, en ocasiones, una misma persona tenga la posibilidad teórica de acceder a la jubilación en fechas diferentes y bajo distintas circunstancias, así como que la pensión que pudiera corresponderle en cada caso tenga un contenido y efectos no siempre coincidentes. De ahí la relevancia de la fecha que se tome como referente para fijar el hecho causante de la pensión, máxime si tenemos en cuenta que una vez reconocida no es posible causarla nuevamente, sin perjuicio de que, en determinados supuestos y como consecuencia de la realización de nuevos trabajos o actividades, sea factible volver a calcularla.

Con el fin de evitar las consecuencias negativas para los trabajadores que pueden derivarse de la fecha en que la normativa fija el hecho causante de la pensión de jubilación en ciertos supuestos, se ha considerado necesario establecer una regulación que flexibilice su determinación, reforzando además el carácter voluntario que ha de presidir el acceso a la pensión de jubilación así como la autonomía para decidir el momento y circunstancias de éste.

-Este real decreto será de aplicación a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social (art. 2).

-Queda expresamente excluida del ámbito de aplicación de este real decreto la jubilación parcial prevista en el artículo 215 y en la disposición transitoria cuarta.6 de la LGSS, que se regirá por su normativa específica.

-El art. 3 de este Real Decreto establece que la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se entenderá causada en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud, siempre que en la misma reúna los requisitos establecidos para ello (se posibilita así que sea el propio interesado el que indique la fecha en la cual, reunidas las condiciones para ello, debe fijarse aquel).

-Dicha fecha habrá de estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud, o coincidir con este, salvo que se presente fuera del territorio español en virtud de una norma internacional, en cuyo caso la solicitud habrá de formularse en el plazo previsto en la legislación del país en el que se formule.

-La fecha indicada por la persona interesada será la que se tenga en cuenta a efectos de considerar la situación de alta, asimilada a la de alta o de no alta ni asimilada, y demás circunstancias de dicha persona, que servirán de base para determinar si tiene derecho a la pensión solicitada, así como, en su caso, el contenido de esta, sin perjuicio de la fecha en que deba surtir efectos económicos en cada caso.

-No obstante, se establecen una serie de especialidades cuando, de acuerdo con la voluntad de la persona solicitante, la pensión de jubilación se cause desde alguna de las situaciones concretas que se determinan en el apartado 2 del art. 3.

2. Asimismo, en este real decreto se establece expresamente la fecha en que ha de fijarse el hecho causante de la prestación económica de ingreso mínimo vital, de conformidad con lo previsto en Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, haciéndolo coincidir con la fecha de presentación de la solicitud.

3. Por otra parte, mediante las disposiciones finales de este real decreto se aborda la modificación de diversas normas reglamentarias que afectan a los distintos ámbitos de la gestión, tales como afiliación, cotización, recaudación, prestaciones, entidades colaboradoras, con la finalidad de mejorar dicha gestión y para adaptarse a las nuevas circunstancias y a los nuevos medios tecnológicos de que dispone:

-Se modifica el artículo 67.1 y se introduce un nuevo artículo 67 bis en el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (RD 1993/1995), con la finalidad de delimitar las prestaciones de asistencia social que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social están autorizadas a conceder, así como sus posibles beneficiarios.

-Se modifica el artículo 19.2 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995), dado que la obligación de remitir resoluciones que declaren indebidas las compensaciones de prestaciones abonadas en régimen de pago delegado o las deducciones efectuadas ha quedado desfasada, al poderse comunicar todos los datos necesarios para que se genere la deuda en la TGSS sin necesidad de remisión documental.

-Se modifican los artículos 11.1, 17.1 y el párrafo 1.º del artículo 30.2 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RD 84/1996), para ampliar los datos que deben comunicarse en relación con los trabajadores y los centros de trabajo donde estos prestan servicios, debiendo tenerse en cuenta la ocupación de los trabajadores, comunicada en función de la codificación establecida

por la Clasificación Nacional de Ocupaciones, regulada por el RD 1591/2010, de 26 de noviembre, y por la Clasificación Nacional de Educación, regulada por el RD 269/2000, de 25 de febrero.

-Se modifican igualmente los artículos 70.1, 75.3 y 80.3 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RD 1415/2004): Por una parte, se cierran los intereses de capitalización a la fecha de la emisión de la reclamación de deuda por la TGSS, al entender que se trata de una fecha cierta, por lo que se evita hacer depender la deuda de otros factores, como el momento de la recepción de la notificación o el momento del pago, conforme a lo establecido por el Tribunal Supremo en su Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de fecha 23 de julio de 2015 (que «Los intereses no son otra partida que deba añadirse al importe del capital coste por un retraso en su ingreso, sino que forman parte del propio capital coste en su actualización al momento del hecho causante, que es desde cuándo debe pagarse la prestación incrementada por el recargo»).

Por otra parte, con la modificación del artículo 80.3 se suprime la obligación de la entidad gestora o colaboradora, administración u organismo de remitir a la TGSS las resoluciones o acuerdos firmes en vía administrativa de declaración de prestaciones como indebidamente percibidas, dada la necesidad de adaptar el procedimiento recaudatorio a una realidad tecnológica presente en las administraciones públicas, que hace innecesaria la remisión documental de estos expedientes.

-En el mismo sentido, se modifica el artículo 5 del RD 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, así como el artículo 13.2 y el apartado 1 de la disposición adicional tercera de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 18 de julio de 1997, para el desarrollo del RD 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas.

-Finalmente, se derogan todas las normas de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en este real decreto y, expresamente, ciertos artículos que en la actualidad regulan las materias objeto del real decreto o que han de considerarse tácitamente derogados como consecuencia de normas de igual o superior rango aprobadas posteriormente; también se deja sin efecto la Resolución de 28 de octubre de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1.b) LGSS, salvo en lo que se refiere a la documentación que dicha resolución exige presentar junto con la solicitud de ayuda.

1.4. INGRESO MÍNIMO VITAL

-Corrección de errores de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (BOE 28-04-2022)

Se modifican ciertos errores puntuales, pero, sobre todo, se advierten modificaciones importantes en el Anexo I "Escala de incrementos para el cálculo de la renta garantizada según el tipo de unidad de convivencia para el ejercicio 2020", y en Anexo II "Escala de incrementos para el cálculo del límite de patrimonio aplicable según el tipo de unidad de convivencia".

Estos dos Anexos recogidos en esta Corrección de errores sustituyen a los que aparecían en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 304, de 21 de diciembre de 2021.

-Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión (BOE 15-06-2022)

En este real decreto (analizado *supra*) se establece expresamente la fecha en que ha de fijarse el hecho causante de la prestación económica de ingreso mínimo vital, de conformidad con lo previsto en Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, haciéndolo coincidir con la fecha de presentación de la solicitud.

-Comité Asesor.-Orden ISM/473/2022, de 25 de mayo, por la que se crea el Comité Asesor de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social (BOE 27-05-2022)

A través de esta Orden ISM 473/2022 se crea el Comité Asesor de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, como órgano de asesoramiento técnico, que garantice que la actividad de la Secretaría General repercuta en la calidad, objetividad y transparencia de la política de inclusión social, favoreciendo en última instancia la promoción de la igualdad de oportunidades de los colectivos en situación de especial vulnerabilidad.

Este Comité Asesor, sin funciones decisorias, estará integrado por académicos y expertos técnicos de una dilatada experiencia y reconocido prestigio con una visión humanista y una trayectoria que denote un claro compromiso social, así como por miembros de la propia Secretaría General. Sus funciones serán de consulta y emisión de recomendaciones.

Su ámbito de actuación se encuentra vinculado al desarrollo de la política pública de inclusión social. En consecuencia, tendrá capacidad de actuación en cualquier materia relacionada con la prestación del ingreso mínimo vital, así como los itinerarios de inclusión social en sus distintas fases (diseño, ejecución y evaluación). También actuará en cuantos estudios se soliciten en relación con la configuración y análisis de métricas e indicadores de pobreza, con el objeto de constituirse como un órgano activo de informe en materia de pobreza e inclusión social.

La creación del Comité Asesor de la SGOPIPS se basa en el modelo de gobernanza compartida recogido en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, que persigue «consolidar la necesaria implicación de todas las instituciones, en el compromiso común de lucha contra la pobreza y las desigualdades en todo el territorio».

Se modifica además la Orden ISM/208/2022, de 10 de marzo, por la que se crea el Comité Ético vinculado a los itinerarios de inclusión social, estableciendo que "Las funciones atribuidas al Comité Ético se ejercerán de manera coordinada, si procede, con los órganos de cooperación, consulta y participación creados en el ámbito de la Secretaría General para la configuración de una arquitectura institucional vinculada al Ingreso Mínimo Vital" (nueva redacción del apartado 3 del art. 3 Orden ISM/208/2022).

1.5. COTIZACIÓN

-Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022 (BOE 31-03-2022)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 LGSS, el artículo 106 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022, facultando en su apartado

veinte al titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el citado artículo.

A esta finalidad responde esta orden, mediante la que se desarrollan las previsiones legales en materia de cotizaciones sociales para el ejercicio 2022.

-A través de esta Orden se reproducen las bases y tipos de cotización y, en desarrollo de las facultades atribuidas por el artículo 148 LGSS, se adaptan las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial. Asimismo, fija los topes máximo y mínimo de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

-Por lo que respecta al tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes, el artículo 19.2 LGSS establece que el mismo se corresponderá con las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario. En este sentido, mediante el RD 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, y con efectos desde el 1 de enero de 2022, se ha establecido el salario mínimo interprofesional para el año 2022.

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

-De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, de 22 de diciembre), en esta orden se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización a la Seguridad Social en supuestos específicos, como son los de convenio especial o exclusión de alguna contingencia.

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

1.6. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

-Violencia de género.-Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género (BOE-22-03-2022). Corrección de errores de la Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género. (BOE 21-04-2022)

La Ley Orgánica 2/2022 incorpora cambios en los ámbitos procesal, fiscal y de Seguridad Social para "mejorar de la protección de las personas huérfanas como consecuencia de la violencia de género".

Por lo que se refiere a las cuestiones de Seguridad Social, se modifica la regulación de la prestación de orfandad y del incremento de la pensión de orfandad contenida en la LGSS. En concreto, se otorga nueva redacción a los arts. 216.3 y 224.2 LGSS (RGSS) y art. 10 Real Decreto Legislativo 670/1982, de 10 de abril, que regula el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas, para garantizar el acceso a un mayor número de personas huérfanas, sobre todo a aquellas que se encuentran en una situación de pobreza y mayor vulnerabilidad.

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada.- Resolución de 22 de marzo de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 14 de enero de 2022, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social (BOE 02-04-2022)

La citada Resolución de 14 de enero de 2022, que ahora se modifica, se dictó por la Dirección General del INSS con una triple finalidad: primero, para que en determinados procedimientos cuya tramitación no se encontrase totalmente automatizada, como son los relativos a las prestaciones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia, y de nacimiento y cuidado de menor, se pudiera adoptar la resolución correspondiente de forma automatizada, utilizando como sistema de firma el sello electrónico de la entidad; segundo, para fijar los criterios que han de presidir el sistema de reparto de expedientes y su asignación a las direcciones provinciales para su ordenación e instrucción; y tercero, para establecer las reglas especiales conforme a las cuales se determina la competencia para resolver los expedientes de pensiones en los que sea de aplicación un instrumento internacional de coordinación de Seguridad Social.

La necesidad de modificar dicha Resolución se produce una vez que se han desarrollado los instrumentos informáticos necesarios para poder aplicar, también, las previsiones relativas a la adopción de resoluciones de forma automática y criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de los procedimientos correspondientes a la *prestación de ingreso mínimo vital*. En este sentido la Resolución de 22 de marzo de 2022 actualización de la resolución de 14 de enero de 2022 con la finalidad de modificar sus resuelves segundo, tercero y quinto.

Además, la Resolución de 22 de marzo de 2022 modifica el resuelve tercero de la Resolución de 14 de enero de 2022 con el objeto de no asignar la tramitación de los expedientes de auxilio por defunción por el sistema de reparto en ningún caso. Esta modificación responde a criterios de oportunidad de gestión basados en la organización interna de cada dirección provincial, al ponerse de manifiesto que la asignación a direcciones provinciales distintas del domicilio de la persona interesada, de las actuaciones de ordenación e instrucción del procedimiento del auxilio por defunción integrado en una solicitud con otras prestaciones, ha resultado poco operativa y no permite alcanzar el grado de eficacia y eficiencia pretendido con este sistema de asignación.

Por último, se modifica el anexo de la Resolución de 14 de enero de 2022 con la finalidad de determinar la Dirección Provincial a la que se le atribuyen las competencias y actuaciones en los procedimientos de reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia y de incapacidad permanente en las que sea de aplicación el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Senegal (vigente desde el 1 de mayo de 2022).

-Seguridad Social.- Contabilidad presupuestaria.- Resolución de 23 de marzo de 2022, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de contabilidad para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social (BOE 05-04-2022)

-Actividades preventivas. MUTUAS- Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2022 (BOE 07-05-2022)

Mediante esta Resolución se aprueban los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas.

Durante el año 2022 las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social desarrollarán los programas de actividades preventivas de la Seguridad Social que se relacionan y concretan en esta Resolución:

1. Programa de asesoramiento técnico a PYMES y empresas de sectores preferentes [artículo 2.2.a).1.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio].

Comprende la realización de visitas y otras actuaciones de asesoramiento técnico a las empresas asociadas en las que concurran las circunstancias que se establecen en la Resolución.

2. Programa de asesoramiento a empresas o actividades concurrentes [artículo 2.2.a).2.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio].

En los centros de trabajo en los que concurran trabajadores de dos o más empresas, incluidas contratistas y subcontratistas, o trabajadores autónomos, alguna de cuyas empresas o alguno de cuyos trabajadores se encuentre asociada o adherido a la mutua colaboradora con la Seguridad Social, respectivamente, esta deberá informar y asesorar a sus empresas y a sus trabajadores autónomos implicados sobre la aplicación de los medios de coordinación existentes para la prevención de los riesgos laborales.

3. Programa de difusión del servicio de la Seguridad Social denominado «Prevención10.es» [artículo 2.2.a).3.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio].

4. Programa de asesoramiento en empresas de menos de 50 trabajadores para la adaptación de puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional [artículo 2.2.a).4.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio].

Este programa se desarrollará para las empresas pertenecientes a las divisiones y a los sectores de actividad contemplados en los anexos I y II.

5. Actuaciones para el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales [artículo 2.2.b) del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio].

-Resolución de 2 de junio de 2022, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, en relación con actuaciones propias de la Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (BOE 06-06-2022)

-Resolución de 8 de junio de 2022, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales (BOE 15-06-2022)

Con fecha 2 de junio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Instituto Social de la Marina (ISM) y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales, que figura como Anexo en esta Resolución.

El artículo 9.3 del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, prevé que las mismas podrán prestar su colaboración a las entidades gestoras de la Seguridad Social para el desarrollo de las competencias que estas tienen encomendadas mediante los instrumentos jurídicos que resulten de aplicación.

Conforme a ello, el objeto de este convenio es poner a disposición del INSS y del ISM una herramienta eficaz, que facilite, a través de los médicos inspectores y médicos de sanidad marítima respectivamente, el desarrollo de las funciones que ambas Entidades Gestoras tienen legalmente atribuidas para la gestión de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, cuando éstas se encuentren determinadas por una incapacidad laboral derivada de contingencias comunes.

En ejecución de este convenio, las direcciones provinciales del INSS y del ISM podrán solicitar a las MCSS, los informes, pruebas médicas y exploraciones complementarias que precisen para el desarrollo de sus funciones en materia de valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales, sujetas dichas peticiones a las contraprestaciones económicas que deban satisfacerse por estas Entidades Gestoras a las Mutuas Colaboradoras en la forma y condiciones que se establezcan en el convenio.

Estas actuaciones se efectuarán atendiendo a criterios de racionalidad y eficacia en el funcionamiento de ambas partes, sin que la realización de informes y pruebas médicas por parte de las MCSS pueda implicar un incremento del dispositivo sanitario, ni coste adicional para éstas, ni menoscabo de la asistencia sanitaria que las Mutuas deben dispensar a los colectivos protegidos por ellas, cuya atención es preferente.

-Resolución de 9 de junio de 2022, 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 21-06-2022)

El artículo 24.1 de la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, 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, en cuanto 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, establece el coeficiente general

a aplicar en el 0,06 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.

No obstante, la misma norma prevé que dichos coeficientes puedan elevarse hasta determinados porcentajes fijados legalmente para aquellas mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales.

Corresponde a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social 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 de que se trate.

La presente resolución define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación del resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2022 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 2021 sea superior a treinta y tres días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2021 el 23 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, razones de eficiencia en la gestión aconsejan acomodar la financiación de este ámbito a las singularidades de las distintas mutuas en lugar de incrementar de forma indiscriminada el coeficiente general, pues un mayor coeficiente general, 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.

Conforme a todo ello, esta Resolución establece instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2022 a los coeficientes del 0,07; 0,075 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, así como establecer las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas.

1.7. SANIDAD

-Real Decreto 415/2022, de 31 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 124/2007, de 2 de febrero, por el que se regula el Registro nacional de instrucciones previas y el correspondiente fichero automatizado de datos de carácter personal (BOE 01-06-2022)

Este Real Decreto es consecuencia de la entrada en vigor de la LO 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia, cuyo objetivo es regular el derecho de la persona a solicitar y recibir la ayuda necesaria para morir una vez se cumplan las garantías exigidas, así como establecer el procedimiento a seguir y las garantías que han de observarse. La LO 3/2021 regula en su capítulo II el derecho de las personas a solicitar la prestación de ayuda para morir y los requisitos para su ejercicio.

Para ello resulta necesaria una revisión del RD 124/2007, de 2 de febrero, por el que se regula el Registro nacional de instrucciones previas y el correspondiente fichero automatizado de datos de carácter personal, con el fin esencial de modificar la información mínima que deben trasladar las comunidades autónomas al Registro nacional una vez realizada la inscripción de un documento de instrucciones previas.

El Registro nacional de instrucciones previas está establecido en el art. 11.5 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, y se creó y reguló mediante el RD 124/2007. El objetivo de este Registro es garantizar la eficacia y posibilitar el conocimiento en todo el territorio nacional de las instrucciones previas otorgadas por los ciudadanos conforme a la normativa autonómica (para que se cumplan en el momento en que la persona que las otorgue llegue a situaciones en las que no sea capaz de expresarlas personalmente, sobre los cuidados y el tratamiento de su salud o, una vez haya llegado el fallecimiento, sobre el destino de su cuerpo o de los órganos).

En concreto, la disposición adicional primera del RD 124/2007 establece que las comunidades autónomas deberán remitir al Registro nacional de instrucciones previas las inscripciones efectuadas en los registros autonómicos y las copias de los documentos de instrucciones previas, y cumplimentarán la información mínima recogida en su anexo (obligación extensible también a Ceuta y Melilla conforme a la disposición adicional segunda).

Entre la información mínima que deben trasladar las comunidades autónomas al Registro nacional una vez realizada la inscripción de un documento de instrucciones previas, se encuentra la sección denominada «Materia de la declaración» que comprende el apartado relativo a cuidados y tratamiento, así como el previsto al destino del cuerpo del otorgante o de los órganos una vez fallecido.

Con este Real Decreto, dicho apartado se adapta al actual marco normativo, con objeto de incorporar la prestación de ayuda para morir como materia de la declaración, asegurando la igualdad y calidad de futuras decisiones asistenciales, así como la toma de decisiones respetuosas con la voluntad del enfermo cuando este no tiene ya capacidad para decidir por sí mismo.

Igualmente, se modifican las referencias orgánicas que figuran en el RD 124/2007, de 2 de febrero, sustituyéndolas por los actuales órganos competentes en el ámbito del Registro nacional de instrucciones previas, conforme a la actual estructura orgánica del Departamento ministerial.

1.8. FONDOS DE PENSIONES

-Proyecto de Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (BOCG. Congreso de los Diputados de 4 de marzo de 2022).

La recomendación 16ª del Pacto de Toledo 2020 pone el foco en la necesidad de «dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria» e «impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones» a los que se deberá dotar «de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado». De esta forma, se busca impulsar la implantación efectiva de los planes de pensiones de empleo reconfigurando la protección social complementaria en favor de instrumentos de dimensión colectiva lo que ha de suponer, en ese contexto, un fortalecimiento del contenido de la negociación colectiva de carácter sectorial.

En esa línea, la disp. adic. 40.ª de la LPGE para 2021 estableció la previsión de la «Promoción de fondos de pensiones públicos de empleo», fijando un plazo de 12 meses para que el

Gobierno presentase un «proyecto de ley sobre fondos de pensiones públicos de empleo» en el que se atribuya a la Administración General del Estado capacidad legal para su promoción.

Además, la LPGE para 2021 supuso un primer paso en la diferenciación en el tratamiento fiscal de los instrumentos de previsión social empresarial (segundo pilar del sistema de pensiones) y los de previsión individual (tercer pilar). Así, la LPGE para 2021 estableció una importante reducción de los límites de aportaciones a planes de pensiones individuales a partir de 2021 (art. 62. punto Dos, que modifica el art. 5.3.*a)* TRLPFP), fijando el límite de 2.000 euros (en lugar del límite de 8.000 euros fijado en 2020), y para 2022 (Disp. final 9ª LPGE para 2022) se ha continuado en esa línea, fijando el límite de 1.500 euros (este límite se incrementará en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial) en lugar del límite de 2.000 euros fijado en 2021 y 8.000 euros fijado en 2020).

Conforme al señalado mandato legal, se está tramitando el "Proyecto de Ley de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, por el que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RD-Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre" (BOCG. 4 de marzo de 2022).

Según la Exp. Motivos del Proyecto de Ley, se pretende fomentar y potenciar la previsión social complementaria de corte profesional a partir del desarrollo de los planes de pensiones de empleo, con un fuerte anclaje en la negociación colectiva sectorial, facilitando así el acceso a colectivos que, hasta ahora, encuentran dificultades para acceder a los mismos, así como revertir la tendencia hacia una pérdida de peso del patrimonio gestionado por los fondos de pensiones de empleo respecto del total de la previsión social complementaria (los primeros representaban un 50% del total de la previsión social complementaria al inicio de los años 90, mientras que ahora representan un porcentaje ligeramente superior al 25%).

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la reforma 5.ª del componente 30 recoge el compromiso de una «Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones», debiendo aprobarse durante el segundo trimestre de 2022 un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones, permitiendo dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de pensiones de empleo en sus empresas o autónomos.

Se trata de reforzar la previsión social de carácter empresarial con la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y de los planes simplificados, que se podrán adscribir a estos fondos y que cuentan con un sistema menos complejo de promoción que el vigente, orientado a facilitar la generalización de los mismos basado en tres ámbitos:

- El impulso desde la negociación colectiva sectorial mediante la promoción de planes sectoriales que sirvan para encuadrar a los convenios territoriales o de empresa y que facilitan la adscripción de las empresas y de las personas trabajadoras empleadas en ellas.

- Una regulación específica para el sector público que busca la generalización de los planes de pensiones de empleo para empleados públicos, especialmente entre las entidades locales pequeñas y medianas, dentro de los límites que fijen las normas básicas sobre aumentos retributivos.

- Por su parte, el desarrollo de los planes específicos para trabajadores por cuenta propia o autónomos dentro de la previsión social empresarial permitirá encauzar de una forma mucho más efectiva el ahorro para la jubilación de este ámbito y podría suponer un menor gasto por comisiones a través de la contratación de planes de pensiones simplificados.

La reforma pretende, además, (según la Exp. de Motivos del Proyecto de Ley) extender la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores, a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial; simplificar los trámites en la adscripción y gestión de los

planes de pensiones usando especialmente la digitalización; diseñar mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores; diseñar un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficie especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpore a los jóvenes de manera más eficaz; limitar los costes de gestión de los planes de empleo.

Conforme al Proyecto de Ley, se añaden dos nuevos capítulos al TRLPFP: el capítulo XI, titulado «Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos» y el capítulo XII, titulado «Planes de pensiones de empleo simplificados».

1) Los fondos de pensiones de empleo de promoción pública serán de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados y tendrán las siguientes características:

- Actuará como entidad promotora pública la Comisión Promotora y de Seguimiento como órgano colegiado conformado por miembros de la Administración General del Estado (con funciones sobre su constitución y disolución; directrices de la inversión común; seguimiento periódico sobre las actividades)

- Podrán integrarse en estos fondos los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones y los planes de pensiones de empleo simplificados.

- Serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial para todos los fondos de pensiones de promoción pública abiertos. Esta Comisión estará formada por personas con reconocida experiencia, conocimiento, capacidad de supervisión y gestión y serán nombrados por la Comisión Promotora y de Seguimiento. Sus funciones serán las que el TRLPFP establece para la comisión de control de fondo de pensiones, con ciertas singularidades, siempre que resulten compatibles con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

- Los activos de los fondos de pensiones serán invertidos en interés exclusivo de las personas partícipes y beneficiarias tomando en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social de las inversiones. Se establecerán para ello criterios comunes que valorarán los riesgos extrafinancieros y los criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno corporativo alineados con los principios para la inversión responsable y las mejores prácticas de finanzas sostenibles reguladas por la Unión Europea.

- El proceso de selección de las entidades gestoras y depositarias se fundamentará en los principios de igualdad, transparencia y libre competencia con sujeción a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, a través de un procedimiento abierto. Se exigirán requisitos de solvencia y capacidad a dichas entidades para que se garantice una alta calidad en la gestión unida a unas comisiones reducidas, que especialmente beneficiarán a los autónomos.

- Para garantizar la operatividad entre gestoras y depositarias, la normalización y calidad de los procesos, la agilidad de las operaciones y la accesibilidad de la información a empresas, personas partícipes y beneficiarias se utilizará una plataforma digital común.

2) Respecto a los planes de pensiones de empleo simplificados, regulados en el nuevo capítulo XII, sus aspectos clave son:

- Pueden integrarse en un fondo de pensiones de empleo de promoción pública abierto o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada.

- Pueden promoverse por: las empresas incluidas en los acuerdos sectoriales vinculados a la negociación colectiva; las administraciones públicas y sociedades mercantiles públicas; asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, sindicatos, colegios profesionales y

mutualidades vinculadas a éstos; sociedades cooperativas o laborales, con acuerdos de los órganos sociales o de gobierno de dichas sociedades y sus organizaciones representativas.

- Se determina una delimitación específica de los planes de naturaleza sectorial.

- La promoción, formalización e integración de los planes simplificados se realizará de forma ágil mediante acuerdos en las mesas de negociación correspondientes o mediante acuerdos de las entidades promotoras de los planes de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

- Las especificaciones serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo plan simplificado.

- La constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante procesos de designación directa.

El Proyecto de Ley prevé un proceso de adaptación de los planes de pensiones de empleo preexistentes, adaptando sus especificaciones para integrarse en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados regulados en el nuevo capítulo XII. Asimismo, está previsto un proceso de adaptación de los planes de pensiones asociados preexistentes (planes de pensiones del sistema asociado de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos para sus asociados o por colegios profesionales), conforme al cual dispondrán de un periodo máximo de cinco años para transformarse en planes de pensiones de empleo simplificados regulados en el nuevo capítulo XII de este Proyecto de Ley. El resto de planes de pensiones del sistema asociado preexistentes dispondrán igualmente de un plazo de cinco años para transformarse en un plan de pensiones individual.

1.9. DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD

-Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación (BOE 01-04-2022)

Esta Ley modifica y adiciona diversos artículos al RD-Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El objetivo fundamental de esta modificación es incorporar a la definición de accesibilidad universal la consideración de accesibilidad cognitiva, aclarando de forma explícita que la accesibilidad cognitiva se encuentra incluida en la accesibilidad universal, entendida como el elemento que va a permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas.

Todo ello lleva consigo la obligación de adoptar medidas específicas para garantizar las condiciones de accesibilidad y no discriminación en todos los ámbitos que la ley enumera, para lo cual se realizan diversas modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Con esta ley se pretende dar respuesta a las recomendaciones que implica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a las observaciones finales realizadas por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España, de 9 de abril de 2019, relativos al cumplimiento de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

-Resolución de 18 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, relativo a las bases comunes generales sobre el Fondo para la lucha contra la privación material, incluido en el Fondo Social Europeo Plus y propuesta de distribución territorial. (BOE 08-06-2022)

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia aprobó, en su reunión ordinaria de 7 de abril de 2022, el "Acuerdo relativo a las bases comunes generales sobre el Fondo para la lucha contra la privación material, incluido en el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y propuesta de distribución territorial". Este Acuerdo se publica como Anexo.

Con el citado Fondo se trata de hacer frente a la privación material mediante alimentos y/o prestación de asistencia material básica a las personas más desfavorecidas, en particular a los menores, y establecer medidas de acompañamiento que apoyen su inclusión social.

Mediante este Acuerdo se trata de establecer un marco común en relación con los tipos de ayuda para hacer frente a la privación material mediante alimentos y/o prestación de asistencia material básica que, de acuerdo con la definición ofrecida por el artículo 2 del Reglamento FSE+, son los bienes destinados a satisfacer las necesidades básicas de una persona para que viva con dignidad como ropa, artículos para la higiene, incluidos los productos para la higiene femenina, o material escolar.

Se determinan los grupos de personas y familias en situación de privación material, destinatarios/as del Programa, si bien las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y de Melilla establecerán prioridades en el marco de sus competencias y de su situación social concreta. En el Acuerdo se delimitan todos aquellos grupos potencialmente destinatarios de esta prestación, según la definición de personas desfavorecidas que establece el Reglamento FSE+ y que podrían ser los siguientes: Familias en general, con especial atención a aquellas con niños, niñas, adolescentes y personas en situación de dependencia; Familias monoparentales, numerosas y afectadas por violencias de género; Personas mayores; Personas jóvenes, especialmente aquellas que se encuentren en situación de desempleo; Personas con discapacidad; Personas en situación de desempleo, sin ingresos o con ingresos muy bajos, sobre todo aquellas en situación de desempleo de larga duración; Personas inmigrantes y solicitantes de asilo, de acuerdo con el artículo 14.3 de la LO 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que afirma que «Los extranjeros, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas»; Personas sin hogar o en situación de sinhogarismo; Personas que viven en asentamientos; Otras personas en situación de extrema vulnerabilidad, alejadas de los circuitos de atención. Todos ellos siempre que se encuentren en una situación de privación material.

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD determina la distribución territorial de este fondo, con los criterios que se establecen en este Acuerdo.

1.10. EMPLEO Y FORMACIÓN

-Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE 01-04-2022)

-Plan Anual del Política de Empleo (PAPE).- Resolución de 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE 04-05-2022)

1.11. NORMAS LABORALES

-Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (BOE 06-04-2022)

Esta norma se enmarca en el objetivo de realizar una profunda reforma de la carrera científica, que ha sido abordado a través del Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en ejecución del componente 17, relativo a la Reforma institucional y fortalecimiento de las capacidades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, que fue objeto de aprobación por el Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de febrero de 2022 y que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria.

En ese marco se regula el nuevo contrato indefinido de actividades científico-técnicas, cuyo objeto será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, construidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos de I+D+I.

El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora, y la totalidad de los procedimientos de selección del personal laboral se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

Estos contratos, de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 EBEP, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral, lo que los dota de la necesaria agilidad y rapidez de respuesta a las necesidades del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; además, en los supuestos en que los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, los mismos no requerirán del trámite de autorización previa.

-Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje (BOE 01-04-2022)

A través de este Acuerdo se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de las agencias de viajes, en su modalidad sectorial, de conformidad con el artículo 47 bis.1.b) ET.

Por el presente Acuerdo, las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE-2009- 7911, 7912 y 7990 a fecha 31 de marzo de 2022, podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial, entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022. El mecanismo permanecerá activado por el mismo periodo, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

1.12. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-Exposición a riegos cancerígenos. - Real Decreto 395/2022, de 24 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (BOE 25-05-2022).

Este Real Decreto modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, incorporando al cuadro que figura en el anexo III, sobre valores límite de exposición profesional.

Asimismo, se incorpora al derecho español la Directiva (UE) 2019/983 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

I. Configuración jurídica general del Sistema de Seguridad Social (Sistema de Fuentes y Estructura Básica del Sistema Normativo). Coordinación comunitaria de la Seguridad Social

II. Ámbito Subjetivo de aplicación de la Seguridad Social

III. Gestión de la Seguridad Social

IV. Actos de encuadramiento o de inmatriculación (inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores)

V. Financiación de la Seguridad Social. La cotización

VI. Acción Protectora. Contingencias comunes y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Régimen jurídico del derecho a prestaciones (relación jurídica de prestaciones, prescripción y caducidad, reintegro de prestaciones indebidas, compatibilidad e incompatibilidad)

VII. Acción protectora. Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social:

A). Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente

B). Cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo y lactancia

C). Jubilación

D). Prestaciones para situaciones derivadas de muerte y supervivencia (Viudedad, orfandad y a favor de otros familiares)

E). Prestaciones familiares

F). Desempleo

G). Prestaciones Sanitarias

VIII. Asistencia Social y Servicios Sociales

IX. El Sistema Nacional de Atención a la Dependencia

X. Protección Social Complementaria (Iniciativa Privada)

A). Mejoras Voluntarias

B). Fundaciones Laborales y Entidades de Previsión Social

C). Planes y Fondos de Pensiones privados y Seguros Colectivos

XI. Aspectos procesales de Seguridad Social

XII. Delitos contra la Seguridad Social

VI. Acción Protectora. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

-STS 531/2022, de 04-05-2022 [Ponente: Luis María Díez-Picazo Giménez]

Accidente in itinere de funcionario público: es consecuencia del servicio a efectos de la pensión extraordinaria de jubilación por incapacidad permanente (art. 47.2 de la Ley de Clases Pasivas del Estado).

-STSJ Castilla-La Mancha 1797/2021, de 29/11/2021. Recurso de Suplicación nº 1743/2020

ACCIDENTE DE TRABAJO «IN ITINERE»: existencia: esguince de tobillo por caída, al ir a coger el coche para dirigirse a la Universidad para impartición de clase (en Máster de acceso a la actividad de la abogacía): abogada en ejercicio, de alta en el RETA.

-STSJ Cataluña 5338/2021, de 26/10/2021. Recurso de Suplicación nº 3209/2021

RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO: procedencia, por infracción de los principios generales de la acción preventiva: falta de adopción por la empresa de medidas correctoras frente a riesgos ergonómicos: acceso por debajo de una escalera (agachándose) para proceder a tareas de limpieza de la máquina rotativa impresora: lesión lumbar, causante de una incapacidad permanente total; porcentaje aplicable: recargo del 30%, en función de la gravedad de la falta: método de trabajo inadecuado, con riesgos ergonómicos.

-STSJ Cataluña 4587/2021, de 22/09/2021. Recurso de Suplicación nº 2344/2021

RECARGO DE PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL: fallecimiento de extrabajador por insuficiencia respiratoria aguda secundaria a asbestosis, teniendo reconocida una incapacidad absoluta con fecha de 13-7-2000, una gran invalidez por agravación en fecha de 23-5-2013 y recargo de prestaciones del 30% con efectos de 10-12-2015 (porcentaje éste que en su día no fue modificado judicialmente); tras el fallecimiento del trabajador (15-1-2017), se reconoce pensión de viudedad a la actora, con el recargo prestacional originario del 30%, habiéndose solicitado sin

embargo por la misma un recargo del 50% (que es desestimado en vía administrativa y judicial, por entenderse la existencia de prescripción por reclamación extemporánea). NULIDAD DE ACTUACIONES: estimación, por haber apreciado la resolución de instancia indebidamente la excepción de prescripción (y cosa juzgada), al tratarse de distintas prestaciones y beneficiarios de las mismas.

-STSJ Cataluña 5601/2021, de 05/11/2021. Recurso de Suplicación nº 3391/2021

RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO: desestimación, por imprudencia del trabajador accidentado: conducta errónea en el manejo (marcha atrás) de carretilla elevadora con el mástil levantado, sin carga, produciéndose el vuelco de la misma al efectuar un giro, y atrapando un pie y una mano del operario; cumplimiento empresarial de las medidas de seguridad exigibles: existiendo evaluación de riesgos y concurriendo formación y experiencia del trabajador accidentado. PRUEBA PERICIAL: existencia de informes contradictorios: valoración judicial. RECURSO DE SUPLICACIÓN: requisitos procesales para la revisión de los hechos declarados probados en la resolución de instancia.

-STSJ Canarias 1015/2021, de 02/11/2021. Recurso de Suplicación nº 115/2021

INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO: se estima la prescripción alegada por la empresa principial y su aseguradora pues tratándose de una solidaridad impropia la reclamación frente a la empleadora no interrumpe la prescripción de la acción frente a las mismas; en orden a determinar la cuantía del perjuicio por pérdida de la calidad que tiene por objeto compensar el perjuicio moral particular que sufre la víctima por las secuelas que impiden o limitan su autonomía personal para realizar las actividades esenciales en el desarrollo de la vida ordinaria o su desarrollo personal mediante actividades específicas, no procede aplicar la perspectiva de género en la interpretación del art. 54 de la Ley 35/2015, que define el concepto de «actividades específicas de desarrollo personal» sea interpretado desde una perspectiva de género, pues no encierra estereotipos discriminatorios por razón de género, ya que la graduación del perjuicio no parte de un patrón de actividades eminentemente masculino sino de las que el propio perjudicado ha asumido y podría en lógica asumir como proceso de su crecimiento personal: otorga 100000 € por limitación en el desarrollo personal de la trabajadora. VOTO PARTICULAR.

VII. Acción protectora. Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social:

A). Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente

-STS 243/2022, de 28-02-2022 [Ponente: Segundo Menéndez Pérez]

JUECES SUSTITUTOS. Incapacidad temporal durante el año judicial en el que fueron nombrados. Han de estar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

-STSJ País Vasco 1191/2021, de 13/07/2021. Recurso de Suplicación nº 867/2021

TRABAJADOR AUTÓNOMO: cálculo de la base reguladora de la incapacidad permanente total: integración de lagunas de cotización en el período carencial: desestimación; legislación aplicable: inexistencia de discriminación.

-STSJ Cataluña 5388/2021, de 27/10/2021. Recurso de Suplicación nº 3308/2021

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL: base reguladora por accidente de trabajo: trabajadora con jornada reducida en la fecha del suceso: y percibiendo prestación contributiva por desempleo parcial en la misma fecha: exclusión de las cotizaciones de

desempleo a efectos de determinar la correspondiente base reguladora; normativa aplicable: determinación.

-STSJ Islas Canarias/Las Palmas 846/2021, de 17/09/2021. Recurso de Suplicación nº 465/2021

TRABAJADORA AUTÓNOMA: prestaciones por incapacidad temporal: nacimiento del derecho: determinación; fecha inicial: retroacción hasta los tres meses anteriores a la solicitud: procedencia, por tramitación extemporánea de la misma. RECURSO DE SUPLICACIÓN: requisitos procesales para la revisión de los hechos declarados probados en la resolución de instancia: adición instrascendente.

-STS 379/2022, de 27-04- 2022 [Ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga]

GRAN INVALIDEZ. Derecho a acceder a una IP desde la situación de jubilación anticipada a la que ha accedido por aplicación de los coeficientes correctores por discapacidad, sin haber cumplido los 65 años de edad. Rectifica doctrina.

-STS 394/2022, de 27-04- 2022 [Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro]

INCAPACIDAD TEMPORAL. Alta médica. El subsidio debe abonarse hasta que se notifica la resolución administrativa con declaración de alta médica (por agotamiento del periodo, sin declaración de incapacidad permanente). Aplica doctrina de SSTS 2 diciembre 2014 (rcud. 573/2014) y 18 enero 2012 (rcud. 715/2012), confirmado por STS 310/2022 de 6 abril (rcud. 1289/2021). RECURSO DE SUPLICACIÓN. Acceso al recurso. No hay cuantía. Afectación general que ya puede considerarse notoria, conforme a STS 310/2022 de 6 abril (rcud. 1289/2021).

-STS 375/2022, de 27-04- 2022. RCUD [Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín]

INCOMPATIBILIDAD entre la pensión de invalidez no contributiva y la renta activa de inserción. Aplica doctrina de la STS 342/2018, 22 de marzo de 2018 (rcud 1229/2016).

B). Cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo y lactancia

-STSJ Cataluña 5789/2021, de 11/11/2021. Recurso de Suplicación nº 3434/2021

PRESTACIÓN POR PATERNIDAD: procedencia de su abono: hijo fallecido intrauterinamente, con más de 180 días de gestión: alcance del art. 48.4 ET tras la reforma dada por el RDley 6/2019, de 1 de marzo; acreditación de su condición de padre mediante prueba indiciaria, sin que la parte recurrente haya desvirtuado dichos indicios. EJECUCIÓN DE SENTENCIAS: procede el pago de intereses en el caso de que se condene a la Administración a cantidad líquida, y que deje transcurrir tres meses desde dicha condena, sin efectuar el pago de la misma, supuesto que no concurre.

C). Jubilación

-STS 364/2022, de 26-04-2022 [Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro]

JUBILACIÓN ANTICIPADA. Debe aplicarse la legislación anterior a la Ley 27/2011 a trabajador cuyo contrato se extinguió al amparo de ERE, pese a que desarrolló diversas ocupaciones asalariadas tras abril de 2013. Especificidad del apartado b) de la DF 12ª de la Ley 27/2011 (actual DTr 4ª.5 LGSS). De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso frente a STSJ Cataluña 762/2019, que había subsumido el supuesto en el apartado a) de dicho precepto.

-STS 396/2022, de 04-05- 2022 [Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín]

PENSIÓN DE JUBILACIÓN. No es compatible con la situación de segunda actividad sin destino en el Cuerpo Nacional de Policía.

-STS 120/2022, de 08/02/2022. RCUD nº 3930/2020 [Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro]

JUBILACIÓN ACTIVA PLENA DE COMUNERO: a efectos de determinar si el pensionista tiene derecho al incremento de su pensión de jubilación activa hasta el 100% al tiempo que se desarrolla una actividad por cuenta propia (art. 305.2.II LGSS), no es válida la contratación laboral que discurre entre la comunidad de bienes para explotar una Oficina de Farmacia y la plantilla en la que se integra el pensionista. Voto Particular.

-STS 119/2022, de 08/02/2022. RCUD nº 3087/2020 [Ponente: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga]

TRABAJADORES AUTÓNOMOS: la compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia sólo es posible en el caso de los autónomos personas físicas, no de lo societarios, aunque se trate de una comunidad de bienes, pues la condición de empresa la ostenta esta y no los partícipes, teniendo en cuenta que los requisitos legalmente exigidos (realizar la actividad por cuenta propia y tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena) sólo son predicables respecto de estos (en el caso de una comunidad de bienes, el empleador es esta), y asimismo atendiendo a la finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017 (que no se destruya empleo por la jubilación del empresario). VOTO PARTICULAR.

-STS 163/2022, de 17/02/2022. RCUD nº 3379/2021 [Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín]

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA A FAVOR DE LOS PADRES VARONES: su exclusión inicial era discriminatoria, y, por tanto, el juez nacional estaba obligado a interpretar el art. 60 LGSS conforme al Derecho de la Unión y aplicarlo a las relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de que se haya pronunciado la sentencia que resuelve sobre la petición de interpretación, consecuentemente sus efectos han de situarse en el momento mismo en que si dictó ese artículo, no resultando admisible que se produzcan desde su publicación en el DOUE, por haberlo rechazado la doctrina del TJUE teniendo en cuenta que los derechos que se declaran en sus sentencias no hacen de las mismas, sino de las diposiciones del derecho comunitario que son de aplicación directa en los Estados miembros; sin perjuicio de que en el caso concreto, al no haber recurrido el beneficiario, se mantenga el pronunciamiento de retroacción a los 3 meses anteriores a su solicitud.

-STSJ Galicia 4503/2021, de16/11/2021. Recurso de Suplicación nº 2188/2021

TRABAJADOR AUTÓNOMO: pensión de jubilación del RETA: compatibilidad con el desempeño de funciones inherentes a la titularidad del negocio; legislación aplicable: evolución e interpretación. Recurso de Suplicación: características y requisitos del escrito de interposición.

-STSJ Aragón 535/2021, de10/09/2021. Recurso de Suplicación nº 518/2021

PENSIÓN DE JUBILACIÓN: complemento por paternidad (maternidad) por aportación geográfica: concesión procedente a padre de tres hijos: existiendo discriminación por razón de sexo; fecha de efectos económicos de la prestación: determinación: la del inicio del abono de la pensión de jubilación; legislación aplicable: aplicación del derecho de la Unión Europea: interpretación. RECURSO DE SUPLICACIÓN: procedencia: reclamación de complemento de prestación de Seguridad Social, aunque el importe en cómputo anual sea inferior al límite del recurso.

-STSJ Galicia 4438/2021, de 4438/2021. Recurso de Suplicación nº 3878/2021

TRABAJADORES AUTÓNOMOS: la compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia sólo es posible en el caso de los autónomos personas físicas, no de lo societarios, teniendo en cuenta que los requisitos legalmente exigidos (realizar la actividad por cuenta propia y tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena) sólo son predicables respecto de estos (en el caso de autónomos societarios, el empleador es la sociedad), y asimismo atendiendo a la finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017 (que no se destruya empleo por la jubilación del empresario), pues de admitirse respecto de los autónomos societarios se rompería la conexión entre la jubilación activa del beneficiario y los contratos de trabajo.

D). Prestaciones para situaciones derivadas de muerte y supervivencia (Viudedad, orfandad y a favor de otros familiares)

-STS (Sala Tercera) 372/2022, de 24-03-2022 [Ponente: Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo]

MUTUALISMO ADMINISTRATIVO. Pensión de viudedad. Pareja de hecho: medios para acreditar su existencia.

-STS 274/2022, de 26-04- 2022 [Ponente: Sebastián Moralo Gallego]

PENSIÓN DE VIUDEDAD CON BENEFICIARIAS CONCURRENTES. Fallecimiento de la excónyuge del causante. La viuda reclama el derecho a percibir la prestación de viudedad reconocida a la fallecida, que le ha sido íntegramente denegado por el INSS. Está en juego el reconocimiento de una prestación de seguridad social. Cabe recurso de suplicación con independencia de la cuantía.

E). Prestaciones familiares

-STSJ Cataluña 5512/2021, de 02/11/2021. Recurso de Suplicación nº 3253/2021

PRESTACIÓN POR HIJO A CARGO: beneficiarios de la modalidad no contributiva: finalidad y requisitos; denegación de la misma: hijo mayor de 18 años, de madre discapacitada y divorciada. NULIDAD DE ACTUACIONES: desestimación: sentencia congruente y motivación suficiente.

F). Desempleo

-STS 341/2022, de 19-04- 2022. RCUD [Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro]

SUBSIDIO DE DESEMPLEO MAYORES 52 AÑOS. La beneficiaria no comunica temporáneamente la percepción de ganancia patrimonial por venta de un bien inmueble. Extinción por sanción al incurrir en falta grave, ex arts. 25.3 y 47.1) LISOS. Reitera doctrina

-STS 363/2022, de 26-04-2022 [Ponente: Ricardo Bodas Martín]

SPEE. Desestimación de la prestación, porque la trabajadora no estaba en alta ni asimilada al alta por parte de la Entidad Gestora. Trabajadora en excedencia voluntaria que, al concluir el período concedido, reclama su reincorporación y la empresa lo deniega por inexistencia de vacante. Reconoce la improcedencia del despido en conciliación administrativa y le indemniza con 30.000 euros. Se reconoce que la trabajadora estaba en situación asimilada al alta desde la fecha en que fue despedida. Aplica doctrina STS 14-03-2019, rcud. 2785/17.

-STS 442/2022, de 17-05- 2022 [Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro]

CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO POR EXTRANJERO RETORNADO. La persona que ostenta una nacionalidad extranjera, aunque esté casada con otra de nacionalidad española y amparada por el RD 2407/2007, tiene derecho a capitalizar la prestación por desempleo en las condiciones previstas por el RDL 4/2008. Ecuatoriano casado con española. Estima recurso frente a STSJ Murcia 1030/2018.

-STS 341/2022, de 19-04-2022 [Ponente: Antonio V. Sempere Navarro]

SUBSIDIO DE DESEMPLEO MAYORES 52 AÑOS. La beneficiaria no comunica temporáneamente la percepción de ganancia patrimonial por venta de un bien inmueble. Extinción por sanción al incurrir en falta grave, ex arts. 25.3 y 47.1) de la LISOS. Examina, ordena y reitera doctrina. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a la STSJ Andalucía (Málaga) 2155/2018.

-STS 344/2022, de 19-04-2022 [Ponente: Sebastián Moralo Gallego]

DESEMPLEO. Incompatibilidad entre los salarios de tramitación abonados por el FOGASA y las prestaciones por desempleo reconocidas. Artículo 209.5 a) LGSS y sus consecuencias en este caso: devolución de parte de prestaciones temporalmente coincidentes con los salarios de tramitación. Reitera STS 2/3/2015, RCUD 903/2014, invocada de contraste, ratificada en STS 23/2/2022, RCUD. 4389/2018.

-STS 140/2022, de 10-02-2022 [Ponente: Sebastián Moralo Gallego]

DESEMPLEO: Requisito de carencia de rentas: en lo que se refiere al cómputo que haya de hacerse de los bienes muebles o inmuebles que integran el patrimonio del beneficiario, del art. 7.1c RD 625/1985 se desprende que no ha de estarse al valor pecuniario que pudieren tener los mismos, sino a los rendimientos que generan. Y a tal efecto, tales rendimientos serán los que efectivamente hayan podido producir como fruto de su explotación económica. En caso de que no consten los rendimientos reales, habrá de estarse a los rendimientos presuntos que se deducen del montante económico del patrimonio, calculados conforme a la concreta y objetiva regla que ofrece el propio precepto legal de aplicar a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con las excepciones que enumera la propia norma.

-STS 178/2022, de 22-02-2022 [Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín]

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SPEE). Protección por desempleo y salarios de tramitación. Normativa aplicable para proceder a la regularización: es la vigente en el momento del nacimiento de la situación legal de desempleo.

-STSJ Madrid 787/2021, de17/09/2021. Recurso de Suplicación nº 369/2021

DESEMPLEO: reanudación procedente del derecho a la prestación contributiva; circunstancias concurrentes: resolución del contrato durante el período de prueba: inexistencia de transcurso del plazo de tres meses desde la extinción de la anterior relación laboral: siendo, sin embargo, la causa de ello la oferta empresarial de nueva contratación con categoría superior, así como mayor retribución.

-STSJ Principado de Asturias 1938/2021, de 05/10/2021. Recurso de Suplicación nº 1621/2021

PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO: procedencia: cese voluntario en el trabajo, debido al compromiso firme de contratación inmediata en nueva empresa, que sin embargo

no se efectúa por la paralización de actividades de la misma a causa del estado de alarma por el COVID-19; rescisión voluntaria acaecida dentro del plazo prefijado al efecto por la normativa especial del RDLey 15/2020, de 21 de abril.

-STSJ de Cataluña 6811/2021, de 20/12/2021. Recurso de Suplicación nº 4535/2021

SUBSIDIO DE DESEMPLEO: extinción procedente por sanción: falta de comunicación por la actora de la percepción de ingresos: tanto en el momento de la aceptación de herencia (sin acreditar que la parte alícuota correspondiente a la misma no excediese de los límites legales), ni con posterioridad (al enajenar el inmueble); reintegro de las prestaciones correspondientes: procedencia. VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA: desestimación: alegación jurídica nueva sobre los hechos que ya constan en la demanda y en el expediente administrativo, pero sin variar la pretensión deducida. RECURSO DE SUPLICACIÓN: requisitos procesales para la revisión de los hechos declarados probados en la resolución de instancia.

-STSJ Andalucía/Sevilla 2664/2021, de 28/10/2021. Recurso de Suplicación nº 1501/2021

PRESTACIONES CONTRIBUTIVA Y ASISTENCIAL DE DESEMPLEO: extinción procedente, por inexistencia de relación laboral: falta de prestación de servicios laborales, tratándose de la mera asistencia a cursos de formación impartidos por distintas entidades: con independencia de haber sido dado alta en Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena. PRINCIPIOS JURÍDICOS: inexistencia de vulneración por parte del SPEE de la doctrina de los propios actos, ni el de seguridad jurídica. PRESCRIPCIÓN: desestimación, en materia de revisión de actos declarativos de derechos: determinación del cómputo del plazo. LITIS PENDENCIA: denegación, por no concurrir la triple identidad requerida al efecto. NULIDAD DE ACTUACIONES: desestimación, por ausencia de indefensión, e inexistencia de error valorativo judicial en las pruebas. RECURSO DE SUPLICACIÓN: no cabe plantear, mediante un escrito de impugnación, lo que hubiera podido ser objeto de un recurso.

-STS 417/2022, de 11 de mayo de 2022. RCUD. Ponente: Ricardo Bodas Martín

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. TRABAJADOR MENOR DE 30 AÑOS. PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA FAMILIAR: La DA 10ª de la Ley 20/2007, de 11 de julio, establece que los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos, advirtiendo que, cuando los hijos menores de 30 años convivan con sus padres, quedarán excluidos de la cobertura de desempleo. Consiguientemente, no concurrirá dicha exclusión a los hijos menores de 30 años que no convivan con sus padres, puesto que la tesis contraria provocaría un trato discriminatorio entre los hijos menores y mayores de 30 años del trabajador autónomo, toda vez que, los mayores disfrutarían de la cobertura de desempleo y los menores no. Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina contra la STSJ Andalucía 2865/2019, 5 de diciembre de 2019 y unifica doctrina.

La DA 10ª de la Ley 20/2007, de 11 de julio ("Encuadramiento en la Seguridad Social de los hijos del trabajador autónomo"), tras precisar que los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos, advierte que, en este caso, es decir, cuando los hijos menores de 30 años convivan con sus padres, quedarán excluidos de la cobertura de desempleo. Consiguientemente, no concurrirá dicha exclusión a los hijos menores de 30 años que no convivan con sus padres.

La tesis contraria provocaría un trato discriminatorio entre los hijos menores y mayores de 30 años del trabajador autónomo, toda vez que, los mayores disfrutarían de la cobertura de desempleo y los menores no. Por esa razón, considera la sentencia que la edad no constituye una razón objetiva que justifique el trato diferenciado, mientras que la convivencia si lo es, puesto que dicha circunstancia permite considerar la concurrencia de indicios de dependencia económica.

Destaca finalmente que, si bien el artículo 1.3 e) del ET excluye de su ámbito los trabajos familiares, se admite la excepción de que están incluidos en el ET si se demuestra la condición de asalariado de quienes lo llevan a cabo, considerándose familiares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. Del mismo modo y, de forma paralela a la regulación precitada del ET, se establece en el artículo 12.1 de la LGSS.

La Sentencia señala que la DA 10ª de la Ley 20/2007 se ha limitado a destruir la presunción "iuris tantum" de no laboralidad de la relación existente entre el hijo y el trabajador autónomo que le contrata cuando convive con él, pero en nada ha alterado la situación contemplada en el artículo 1.3 e) del ET respecto a la existencia de relación laboral, tanto en los supuestos de convivencia si se demuestra la condición de asalariado del familiar, como en los supuestos de no convivencia, en los que no existe la presunción de que dicha relación es la de "trabajos familiares".

Por lo tanto, un hijo no conviviente, cuando haya sido contratado laboralmente por su progenitor, no está excluido del ámbito de aplicación del ET.

e ha mantenido el mismo criterio en STS 24 de marzo de 2021, rcud. 3951/2018 e inadmitido por falta de contenido casacional el recurso de casación unificadora, interpuesto por el SPEE, en un supuesto idéntico al aquí debatido (ATS 22 de septiembre de 2021, rcud. 3623/2020).

G). Prestaciones sanitarias

-STS 272/2022, Contencioso-Administrativo, de 3 de marzo de 2022

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LA ADMINISTRACIÓN SANITARIA. PRODUCTO DEFECTUOSO. RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTOR: Se establece que la Administración sanitaria que realiza correcta y adecuadamente un acto sanitario no es responsable patrimonialmente de las lesiones causadas a un paciente como consecuencia de la utilización de un producto defectuoso, cuya toxicidad se descubre y alerta con posterioridad a su utilización, previamente autorizada por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios. La responsabilidad debe recaer en el productor o, en su caso, en la Administración con competencias para autorizar y vigilar los medicamentos y productos sanitarios. Se estima el recurso de casación.

En la Sentencia se establecen los siguientes fundamentos jurídicos:

-Pese al carácter objetivo de la responsabilidad patrimonial de la Administraciones públicas, la responsabilidad sanitaria, cuenta con un evidente componente subjetivo, que le aproxima a la responsabilidad por culpa del art. 1902 del Código Civil, y el parámetro de comprobación es el "incumplimiento de la lex artis ad hoc".

-El carácter objetivo de la responsabilidad patrimonial prevista en el Texto Refundido de la Ley General para la defensa de los consumidores y usuarios, no comprende, ni se extiende, ni abarca a los denominados "actos médicos propiamente dichos", esto es, las intervenciones quirúrgicas, pues la responsabilidad por los perjuicios que de ellas pudiesen derivar, vendrá determinada por el "incumplimiento de la lex artis ad hoc".

- Si se examina dicha normativa, el artículo 135 dispone que "[l]os productores serán responsables de los daños causados por los defectos de los productos que, respectivamente, fabriquen o importen"; y, en el artículo 136, se incluye al gas dentro del concepto legal de producto; luego, parece obvio que sea el productor o fabricante del gas el responsable de los daños causados por un producto defectuosamente fabricado (artículo 137), y, aunque el artículo 138.2 parece establecer un concepto amplio de "perjudicado", sin embargo, no resulta posible considerar al Servicio Sanitario como proveedor ---y responsable--- del producto defectuoso, por cuanto fabricante y distribuidor se encuentran, en el supuesto de autos, perfectamente identificados, sin que

quepa atribuir a los distintos Servicios de Salud una actividad de control autonómica, complementaria al control estatal.

-La competencia para la autorización, homologación y control de los medicamentos y productos sanitarios corresponde, única y exclusivamente, al órgano estatal con competencia para ello, como es la Agencia Española de los Medicamentos y Productos Sanitarios, sin que quepa atribuir a los distintos Servicios de Salud una actividad de control tanto en la adquisición como en el control técnico o médico del producto adquirido.

-La responsabilidad pretendida del Servicio de Salud no puede derivar de la adquisición, a través de un contrato de suministro, de un producto debidamente autorizado por la Agencia Española de los Medicamentos y Productos Sanitarios, sin que la paciente afectada por la utilización del producto tóxico tenga ninguna intervención en la relación contractual bilateral del Servicio sanitario con el fabricante o distribuidor del producto.

-Desde la perspectiva de la obligación de control del producto utilizado, obvio es que el mismo se lleva a cabo por la Agencia Española de los Medicamentos y Productos Sanitarios, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la citada Agencia estatal y se aprueba su Estatuto.

-No existe ningún título de imputación de la responsabilidad patrimonial que permita exigir ésta a los Servicios de Salud de Castilla y León, bien por algún incumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación de contratos públicos, o bien por la omisión del algún control del producto al que estuviera obligado.

-Tampoco resulta posible la imputación con base en el riesgo creado por permitir la utilización del gas tóxico, pues, la realidad es que el riesgo no deriva de la aplicación del producto defectuoso -del acto médico-, sino de la fabricación del mismo por su productor, así como de la falta de control por la Administración competente para ello: la Agencia Española de los Medicamentos y Productos Sanitarios. La utilización del producto -de conformidad con la lex artis-, previa y debidamente autorizado, no creaba riesgo alguno, pues el riesgo derivaba de la defectuosa fabricación o producción del gas tóxico, siendo a esta actuación a la que debe imputarse el perjuicio causado, ya que es a su incorrecta fabricación, a la que debe imputarse la responsabilidad; y, ello, al margen de la que pueda derivarse del deficiente control sobre el producto defectuoso llevado a cabo por la Agencia Española de los Medicamentos y Productos Sanitarios.

Por todo ello, concluye señalando que la Administración sanitaria -cuyos facultativos realizan correcta y adecuadamente una intervención quirúrgica de conformidad con la lex artis- no debe responder de las lesiones causadas a un paciente como consecuencia de la utilización de un producto sanitario defectuoso, cuya toxicidad se descubre y alerta con posterioridad a su utilización, previamente autorizada por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, debiendo la responsabilidad recaer en el productor o, en su caso, en la Administración con competencias para autorizar y vigilar los medicamentos y productos sanitarios.

La respuesta a la cuestión de interés casacional planteada no puede ser otra que la de negar la atribución a la Administración sanitaria, de la responsabilidad patrimonial derivada de la utilización de un producto sanitario -autorizado- defectuoso, cuya toxicidad es alertada con posterioridad a su aplicación en una intervención quirúrgica.

Por ello se estimación el recurso de casación, desestimando el originario recurso contencioso-administrativo interpuesto frente a la desestimación presunta de la reclamación de responsabilidad patrimonial.

X. Protección Social Complementaria (Iniciativa Privada)

A). Mejoras Voluntarias

-STSJ Cataluña 5187/2021, de 20/10/2021. Recurso de Suplicación nº 3114/2021

MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: complemento de la IT a cargo de la empresa: conceptos computables: interpretación de «retribuciones fijas y periódicas» del I y II Convenio Colectivo SISCAT; cuantía del complemento: inclusión de la cantidad correspondiente a guardias de presencia, así como el complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos, por tratarse de retribuciones fijas y periódicas: facultativa especialista de Consorcio Sanitario (concertado con el Servicio Catalán de la Salud), de baja por riesgo durante el embarazo; abono de las diferencias retributivas resultantes: aplicación procedente de la retroactividad de 5 años.

XI. Aspectos procesales de Seguridad Social

-STS 316/2022, de 06-04- 2022 [Ponente: Rosa María Virolés Piñol]

Impugnación de actos administrativos en materia sancionadora en Seguridad Social. Competencia funcional. Acceso al recurso limitado por la cuantía general calculada conforme al artículo 192.4 LRJS y referida al contenido económico del acto sancionador.

XII. Delitos contra la Seguridad Social

-STS 227/2022, de 10-03-2022 [Ponente: Manuel Marchena Gómez]

FRAUDE DE PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL, art. 307 ter 1. Creación de empresas ficticias para el cobro de prestaciones por baja laboral. Presunción de inocencia: valoración correcta por el Tribunal Superior de Justicia del proceso inferencial llevado a cabo por la Audiencia Provincial para fundamentar la autoría de la acusada.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. MONOGRAFÍAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

Cuadros Garrido, M.E.: *Ocasionalidad y presunción en el accidente de trabajo*, Aranzadi, 2022, 153 págs.

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: *La pensión de jubilación*. Segunda edición. Laborum ediciones, Murcia, 2022, 400 páginas.

Romero Ródenas, M. J. y Tarancón Pérez, E.: *La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social. Adaptado al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 octubre*, Bomarzo, 2022. 225 págs.

García Murcia, J. (Dir.): *El ingreso mínimo vital en el sistema español de protección social*, KRk Ediciones, 2022.

Tarancón Pérez, E., Collado García, L. y Romero Ródenas, M.J.: *Accidente de trabajo del personal laboral y funcionario en el régimen general de la Seguridad Social*, Bomarzo, 2022

3.2. PROTECCIÓN SOCIAL

-García Romero, B., López Aniorte, M.C. (Dirs.): *Protección social del trabajo de cuidados*, Aranzadi, 2022, 340 págs.

-Illueca Ballestar, H, Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Trabajo y Seguridad Social de la juventud. I Jornadas ITSS/AESSS. Actualizado con las últimas reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social*, Gutiérrez de la Peña, M.S y López Insua, B.M. (coords.), Laborum, 2022, 304 págs.

3.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-González Cobaleda, E.: *La evolución de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo desafíos jurídicos y de operatividad práctica*, Comares, 2022, 279 págs.

3.4. OBRAS GENERALES Y OTRAS

-Díaz de Terán Velasco, M.C, Olza I., Sánchez Herrero, N.: *Formación en igualdad: un enfoque desde la ley 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, 2022, 110 págs.

-Fernández Collados, B.: *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar*, Aranzadi, 2022. 256 págs.

-Fernández Collados, M. B. (Dir. y coord.): *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar*. Aranzadi Thomson Reuters, 2022, 250 págs.

-Fernández Collados, M. B. (Dir. y coord.): *Relaciones laborales e industrial digital: Redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Aranzadi Thomson Reuters, 2022, 256 págs.

-Selma Penalva, A.: *Lo que no se dice sobre la igualdad de género, Brecha de género: realidades y propuestas*, Aranzadi, 2022, 320 págs.

-Selma Penalva, A.: *El impacto de género en una sociedad cambiante: una visión multidisciplinar*, 448 págs.

-Torres Corona, Teresa; Moreno Gené, Josep y Belzunegui Eraso (Coords.): *3RD SBRLAB International virtual conference. Managing the future. Changes and proposals for post-pandemic society*. Editorial Universitat Rovira i Virgili, 2021, 483 págs.

3.5. MANUALES y LIBROS PRÁCTICOS

-Sempere Navarro, A.V.: *Anuario 2021 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, BOE, 2022

-VV.AA.: *Memento Seguridad Social 2022*, Ediciones Francis Lefebvre, 2022, 1950 págs.

-VVAA. Estatuto de los trabajadores. Comentado con jurisprudencia sistematizada y concordancias, Francis Lefebrve, 2022, 806 págs.

3.6. "REFORMA LABORAL 2021"

Ballester Pastor, Mª. A.: *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Tirant lo blanch, 2022, 179 págs.

García Viña, J.: La nueva regulación laboral. Comentarios a la Reforma Laboral 2021-2022

Kahale Carrillo, Djamil Tony: *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021*, Laborum, 2022, 151 págs.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Inisesta, G. F. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022

Roqueta Buj, R.: *La reforma de la contratación temporal en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, 2022, 125 págs.

Vila Tierno, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva, al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Aranzadi, 2022, 208 págs.

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

Protección social del trabajo de cuidados por VV.AA., Belén García Romero y María del Carmen López Aniorte (Directoras y Coordinadoras), Editorial Aranzadi. Thomson Reuters, Navarra, 2022, páginas: 422 páginas.

Comentado por: BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-1248-6015

La atención y protección social de personas en situación de necesidad se convierte en un importante reto para los poderes públicos (promotores), quienes precisan de una respuesta legislativa firme, sólida y adaptada al modelo social. Aparece una nueva cuestión social y una crisis del sistema clásico de protección social (agotamiento del sistema de riesgos) que provoca una nueva organización del principio de solidaridad, en consonancia con el de responsabilidad. En donde nunca se debe olvidar la finalidad de esta nueva dimensión social consiste en "la protección pluricausal de las distintas situaciones de dependencia a través de un modelo de solidaridad nacional de tipo universal". Lamentablemente, la insuficiencia de unas políticas de conciliación reforzadas -en esta materia- determina que sean, en muchos casos, las familias las que asuman esta labor de cuidados y ello, con independencia de su capacidad económica. Por esta razón, si se quiere caminar hacia una dignificación, resultará necesario operar reformas legislativas que apoyen en todos los aspectos y fases de esta relación, las necesidades básicas de la población. Siendo el apoyo y financiación pública piedra angular en todo este proceso.

Conscientes de este reto y de la importancia que esta materia tiene en el ámbito social, de cara a la consecución de un derecho al trabajo decente y una igualdad por razón de género (pues recordemos que, principalmente, son las mujeres las que desempeñan las labores de cuidado de mayores, menores y personas dependientes), sale publicada la novísima obra colectiva, la cual se titula: "Protección social del trabajo de cuidados". Esta interesante obra sale publicada en la editorial Aranzadi. Thomson Reuters, en el año 2022. La obra aquí presentada se encuentra formalmente incluida en el proyecto de investigación: "*El futuro del sistema español de protección social (VI): Soluciones jurídicas a los actuales retos demográficos*" (PID2019-104630RB-I00), subvencionado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y que se incluye en la convocatoria de 2019 de Proyectos I+D+i- RTI Tipo B. Se trata de una monografía colectiva de gran impacto, ya que es única en el mercado editorial, no sólo por el tratamiento multidisciplinar de la materia a la que obedece por orientaciones del proyecto en el que se inscribe, sino también, por la calidad de su contenido. Un trabajo inédito y sin duda muy actual, que resulta imprescindible para las bibliotecas más notorias por la intervención de profesionales de tanto rigor *iuslaboralista* como lo son sus directoras y coordinadoras: las profesoras Belén García Romero y María del Carmen López Aniorte. El plantel de autores que conforman este manuscrito se completa con otros muchos autores pertenecientes al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, aunque también de otras áreas de conocimiento y países de nuestro entorno (en concreto, Italia), cuya puesta en común ha permitido un tratamiento coherente e interrelacionado de cada una de las cuestiones conflictivas. Se perfecciona, de este modo, una atrevida edición que se añade a la amplia colección de estudios que publica la editorial Aranzadi, Thomson Reuters.

Este magnífico libro colectivo supone así mismo, una apuesta personal de todos aquellos que postulan por la configuración de una dignificación en la laboral de cuidados, tal y como defiende la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De ahí que se estudie la materia desde una perspectiva nacional, con enfoque de género, pero sin olvidar las experiencias vividas en el Derecho comparado. Lo cual brinda de un conocimiento mucho más amplio y crítico sobre la materia.

Se abre este manuscrito con un exhaustivo prólogo, en donde, de la mano de sus directoras, se pone de manifiesto las motivaciones que han propiciado su creación, destacando la importancia de la materia en este oportuno momento legislativo. Sin olvidarse, por supuesto, de realizar una detallada descripción de la metodología escogida y del planteamiento global seleccionado. Además, se pone de manifiesto la relevancia que supone la publicación de esta pieza, pues no se trata únicamente de criticar las carencias de las que adolece nuestro actual sistema de protección social, sino lo que es mejor, de contribuir con ellas al progreso y a la dignificación de la labor de cuidados.

Poco después se exponen ordenadamente los doce capítulos que componen esta obra, a saber: "Capítulo 1. Necesidades de cuidados, derechos laborales de conciliación y medidas para mitigar su impacto en la protección social. Capítulo 2. Prestación contributiva por nacimiento y cuidado de menor: criterios administrativos y primeras experiencias judiciales. Capítulo 3. Balance, perspectiva de futuro y propuesta sobre la configuración legal de la prestación especial por nacimiento y cuidado de menores. Capítulo 4. Tendencia a la equiparación entre trabajo autónomo y por cuenta ajena en materia de protección social de las medidas de conciliación. Capítulo 5. La protección social del trabajo al servicio del hogar familiar: cuestiones pendientes para un trabajo decente. Capítulo 6. La protección social de las personas cuidadoras de dependientes, tanto profesionales como no profesionales. Capítulo 7. El déficit de protección de las contingencias profesionales en los trabajos feminizados. Capítulo 8. El papel de las mutuas en la gestión de las prestaciones relacionadas con la conciliación y con los riesgos profesionales del trabajo de cuidados. Capítulo 9. La protección social por cuidados en la Administración Pública. Capítulo 10. El autoempleo un instrumento adecuado para la conciliación. Implicaciones fiscales. Capítulo 11. Medidas para reducir el déficit de la Seguridad Social y Capítulo 12. Estudios de la actual regulación de las medidas de conciliación y protección social en Italia".

En definitiva, tenemos ante nosotros un valiente y completo trabajo de investigación que cubre de manera excelente el objeto de estudio propuesto, ofreciendo soluciones a aquellos problemas teórico-prácticos a los que actualmente se enfrentan los Poderes Sociales. Y es que no sólo nos ilustra con un análisis desde un enfoque meramente académico, sino que va más allá, dando a conocer al jurista su puesta en escena. Invitamos a todos aquellos interesados a adentrarse en la atenta lectura a esta magnífica obra que, sin duda, se ha convertido en todo un referente bibliográfico.