

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

OIT. -Trabajo decente. - Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria (ESS), 10 de junio de 2022.

La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 110.^a reunión, 2022, adopta esta “Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria (10 de junio de 2022)”.

La resolución ofrece una definición de ESS clara y completa, basada en un conjunto de valores y principios. Se trata de la primera definición tripartita de la economía social y solidaria a nivel internacional.

-Definición de la economía social y solidaria (Parte II):

La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos.

Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía.

Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios.

-Principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades (Parte III):

a) tomar en consideración la contribución de la ESS a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos;

b) reconocer la función que las entidades de la ESS pueden desempeñar como uno de los actores que pueden contribuir al sentido que se da al trabajo en un momento en que las personas aspiran a un trabajo decente, que tenga sentido para ellas y el planeta;

c) respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS;

d) valorar el arraigo local de la ESS y su contribución a la aplicación de soluciones tanto ya establecidas como innovadoras para brindar oportunidades de trabajo decente, y responder a las necesidades de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres, inclusive en las zonas rurales;

e) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para promover la ESS, en particular con respecto a los grupos en situación de vulnerabilidad, reconociendo el valor del trabajo del cuidado y del trabajo no remunerado;

f) considerar la necesidad de prestar especial atención a la participación de los trabajadores y las entidades económicas de la ESS en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas destinadas a abordar las causas fundamentales de la informalidad y facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y el logro del trabajo decente y de sistemas universales de protección adecuados, integrales y sostenibles;

g) tomar en consideración la contribución que aportan las empresas sostenibles al trabajo decente, como se enuncia en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de 2007;

h) reconocer y promover la complementariedad entre las entidades de la ESS y otras empresas para favorecer el logro del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos;

i) reconocer y apoyar la contribución de la ESS a una transición digital justa;

j) considerar la contribución que aporta la ESS al respeto de la dignidad humana, al desarrollo comunitario y al fomento de la diversidad, la solidaridad, así como al respeto de los conocimientos y las culturas tradicionales, incluidos los de los pueblos indígenas y tribales, y

k) evaluar la capacidad de la ESS para resistir a las crisis y preservar los puestos de trabajo, inclusive en las pequeñas y medianas empresas, en particular en algunos casos de reestructuración empresarial mediante la transferencia de propiedad a los trabajadores.

-Sin embargo, se plantean varios retos que los Miembros deben considerar:

a) los retos particulares que afrontan las entidades de la ESS, además de las dificultades que tienen en común con numerosas microempresas y pequeñas y medianas empresas, entre otros, un entorno desfavorable para las entidades de la ESS, como la falta de participación adecuada, las políticas que agravan la informalidad, la pobreza, el endeudamiento, la inseguridad jurídica, la debilidad del Estado de derecho, el acceso insuficiente a la financiación, la competencia y las prácticas comerciales desleales y otras deficiencias en las condiciones que dificultan la creación de un entorno propicio;

b) la facilitación de un mejor acceso de las entidades de la ESS a servicios financieros, entre otras cosas, cuando proceda, a través de una diversidad de medidas e instrumentos financieros específicos;

c) el fomento de la contribución de las entidades de la ESS y de las empresas sostenibles a una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos, que promuevan modalidades de consumo y producción sostenibles, teniendo en cuenta los desafíos que se plantean, en particular el cambio climático;

d) el reconocimiento y apoyo a la función de la ESS para mejorar la productividad, al posibilitar la organización horizontal, vertical y transversal de las entidades de la ESS, aprovechar la complementariedad y las posibles sinergias con otras empresas, de conformidad con la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), e invertir en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, así como en tecnologías e infraestructura;

e) la necesidad de velar por que las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para propiciar el diálogo social a través de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de adoptar medidas que atañan directamente a las entidades y los trabajadores

de la ESS y, cuando proceda, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS concernidas;

f) la necesidad de fomentar las posibilidades que ofrece la ESS para promover la inclusión social, especialmente de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, como los desempleados, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, y

g) la importancia de luchar contra las seudoentidades de la ESS y de impedir que incumplan la legislación laboral y de otro tipo y vulneren los derechos de los trabajadores, así como de combatir el riesgo de competencia desleal con respecto a empresas responsables y empresas que cumplen con la normativa, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con la Recomendación núm. 193.

-La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales (Parte IV):

Los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS.

Los Miembros, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, deberían, entre otros aspectos: establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la ESS para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades; asegurar condiciones equitativas de manera que las entidades de la ESS se beneficien de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se conceden a otras formas de empresa; promulgar políticas que fomenten la creación de empleos de calidad para todos, también en la ESS; integrar la ESS en las estrategias nacionales de desarrollo, recuperación y empleo; reconocer la función de la ESS en la transición de la economía informal a la economía formal; fomentar la contribución de la ESS al trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, inclusive a través del desarrollo del comercio justo, equitativo y sostenible.

Las organizaciones de empleadores podrían considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar la afiliación a las entidades de la ESS que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados; y facilitar el acceso de las entidades de la ESS a las redes empresariales y socios comerciales que puedan contribuir a su desarrollo, mejorar su potencial empresarial y sus capacidades de emprendimiento y de gestión, reforzar su productividad y competitividad, y facilitar su acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional.

-La función de la Oficina Internacional del Trabajo (Parte V):

Sobre la base del mandato constitucional de la OIT, la Oficina debería promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la ESS, y las normas internacionales del trabajo pertinentes.

De conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT debe orientar sus esfuerzos a promover un entorno favorable para las entidades de la ESS y las empresas sostenibles, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. Las medidas que adopte la Oficina a fin de promover la ESS para un futuro del trabajo decente centrado en las personas deberían, con los asociados pertinentes, priorizar la prestación de asesoramiento jurídico y en materia de políticas, las actividades de promoción, la generación de conocimientos, el intercambio y la difusión de buenas prácticas, la formación y la educación, el fomento de la capacidad y la cooperación para el desarrollo.

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

-Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (BOE 19-10-2022)

Como respuesta a la situación actual derivada de la guerra de Ucrania y de la crisis energética, el Consejo de Ministros adoptó el pasado 11 de octubre el Plan Más Seguridad Energética (Plan +SE), que contiene setenta y tres medidas agrupadas en torno a seis objetivos: ahorro y eficiencia; transformación del sistema energético; ampliación de la protección a los ciudadanos, especialmente los vulnerables; medidas fiscales; transformación de la industria gracias a las energías renovables o el hidrógeno, y solidaridad con el resto de los países europeos. Mediante este real decreto-ley se adoptan dieciocho de las medidas del Plan +SE, particularmente aquellas de carácter normativo cuyos efectos en el corto plazo contribuirán a mitigar los efectos de la crisis energética sobre ciudadanos y empresas y acelerar la transición energética: Medidas en materia de refuerzo de la protección a los consumidores de gas natural y electricidad (Cap.I); medidas en materia de fomento de gases renovables y digitalización (cap. II); impulso al autoconsumo (cap. III); modificaciones en acceso y conexión para inyección rápida de energía en la red (cap. IV); simplificación administrativa para la construcción de instalaciones de pequeña potencia (cap. V); ahorro y eficiencia energética en alumbrado exterior (cap. VI); medidas fiscales (cap. VII); y medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (cap. VIII).

Pero además, se plantean otras dos medidas importantes:

1) Se aborda un incremento adicional en las retribuciones de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de paliar los efectos en el poder de compra ocasionados por la inflación en este mismo ejercicio presupuestario:

-Se aprueba una subida adicional del 1,5% de las retribuciones del personal al servicio del sector público con el fin de compensar los efectos de la inflación.

-Para el año 2022 el incremento salarial de las empleadas y empleados públicos será de un máximo del 3,5% con carácter consolidable, con efectos desde el 1 de enero de 2022.

-La diferencia resultante entre el incremento salarial aprobado y el que ya se había realizado con la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, del 2%, se materializará a partir del mes de noviembre, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero a octubre de este año.

-Se establecen igualmente reglas específicas para que las Comunidades Autónomas y Entidades Locales puedan materializar el pago antes del 31 de diciembre de 2022 y, en todo caso, con anterioridad al 31 de marzo de 2023, así como para adoptar las actuaciones presupuestarias que deban realizar las entidades locales a fin de poder aplicar el incremento retributivo, estableciendo en su caso reglas concretas para permitir la incorporación a los correspondientes créditos de los presupuestos de gastos del ejercicio inmediato siguiente, y ejecutar el pago antes de 31 de marzo de 2023.

Cada Administración deberá, en su respectivo ámbito, actualizar las cantidades en aquellos casos en que las retribuciones previstas en los capítulos I y II del título III de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y preceptos concordantes, no vengán referidas al porcentaje de incremento previsto por el artículo 19.Dos, de conformidad con el

incremento aprobado, y para dictar las instrucciones que sean precisas para hacer efectivo el abono de las cuantías correspondientes.

2) Por otra parte se adoptan medidas de protección de las personas trabajadoras agrarias, para hacer frente a sus posibilidades de empleo como consecuencia de la situación climática en las demarcaciones del Guadalquivir y del Guadiana, que hace muy probable un descenso de la producción de la práctica totalidad de los grupos de cultivos analizados, especialmente en el olivar, cultivo que demanda una gran cantidad de mano de obra.

Con carácter previo, el Real Decreto Ley 4/2022, de 15 de marzo, con importantes medidas urgentes de apoyo al sector agrario por la sequía, ya recogía, en materia laboral, la reducción de 35 a 20 del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria hasta el 31 de diciembre de 2022. La posterior evolución negativa de las precipitaciones ha empeorado las perspectivas en cuanto a previsión de producciones.

-Por ello se reduce el número de jornadas de 35 a 10 para que las personas trabajadoras agrarias eventuales, en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, puedan acogerse al subsidio de desempleo y la renta agraria, dada la afección de esta situación a sus posibilidades de empleo.

-Esta reducción del número de jornadas reales cotizadas se aplicará desde el 1 de noviembre de 2022 hasta el 30 de junio 2023.

1.3. INGRESO MÍNIMO VITAL

-Ingreso mínimo vital. Consejo Consultivo.- Real Decreto 635/2022, de 26 de julio, por el que se regulan la organización y funciones del Consejo consultivo del ingreso mínimo vital (BOE 27-7-2022).

En este real decreto se regula la naturaleza del Consejo consultivo; su adscripción al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; su composición y sus reglas de funcionamiento. Asimismo, se regula su régimen jurídico y económico. En la disposición adicional se recoge la previsión de no aumento del gasto público.

-Sello de inclusión social. - Real Decreto 636/2022, de 26 de julio, por el que se regula el Sello de Inclusión Social (BOE 27-7-2022).

El RD 636/2022 tiene por objeto establecer el régimen jurídico del Sello de Inclusión Social, en desarrollo de lo previsto en la Disp. Adic. 1ª de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

El Sello de Inclusión Social (en adelante el Sello) es un distintivo público de la Administración General del Estado que se concederá a las entidades públicas empresariales, a las sociedades mercantiles públicas, a las empresas privadas, a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como a las fundaciones que desarrollen actuaciones que contribuyan al tránsito de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital desde una situación de riesgo de pobreza y exclusión a la inclusión y participación activa en la sociedad, y que cumplan los requisitos que se exigen en el art 3 RD 636/2022.

Su regulación reglamentaria está prevista en la disposición adicional primera de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, con el fin de fomentar la colaboración público-privada para contribuir al objetivo común de la inclusión social.

El Sello de Inclusión Social se concibe como una iniciativa de innovación pública en el ámbito de la colaboración público-privada y la responsabilidad social corporativa, cuyo objetivo es estimular

a las empresas públicas y privadas y a otro tipo de entidades, a contribuir a la consecución de una sociedad inclusiva, justa e igualitaria, apoyando la generación de oportunidades de inclusión social para las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.

-El capítulo I describe el objeto de este real decreto, que es la regulación del Sello de Inclusión Social, así como las distintas tipologías de Sello que se podrán solicitar y obtener, y los requisitos que se deben cumplir para poder solicitar el distintivo.

-El capítulo II regula el procedimiento para la concesión del Sello de Inclusión Social, cuya solicitud deberá hacerse a través de medios electrónicos. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, como uno de los colectivos a los que va destinado este distintivo, por razón de su capacidad económica, técnica y dedicación profesional tienen acceso y disponibilidad de los medios necesarios para poder relacionarse electrónicamente con la Administración Pública en la presentación de solicitudes y seguimiento de la gestión del Sello. Asimismo, este capítulo regula la vigencia del Sello, que se mantendrá durante tres años, siempre y cuando subsistan las circunstancias que motivaron su concesión y se cumplan los compromisos establecidos en el real decreto, así como los supuestos de revocación del distintivo por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones o renuncia al mismo por parte de la entidad solicitante.

-El capítulo III regula la utilización del Sello de Inclusión Social y los compromisos derivados de su obtención por parte de las personas físicas y jurídicas solicitantes, así como los compromisos adquiridos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

-El capítulo IV establece el sistema de evaluación y seguimiento del Sello de Inclusión Social, en el marco de la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital y cuyos resultados se harán públicos.

-Resolución de 5 de octubre de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 26 de enero de 2022, por la que se aprueban los modelos normalizados que deberán cumplimentar los Servicios Sociales y las Entidades del Tercer Sector de Acción Social para certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (BOE 17-10-2022).

1.4. COTIZACIÓN

-Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (BOE 27-7-2022)

Este RD-ley se enmarca en el Acuerdo del Gobierno y los agentes sociales alcanzado en la Mesa de Diálogo Social, en julio de 2021, para garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas y asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, cuyo apartado cuarto prevé un nuevo sistema de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas por ingresos reales y la mejora de su protección social, previendo que la implantación de esta modificación se haría a partir del 1 de enero de 2023, de forma gradual (recogiendo las recomendaciones 4ª y 5ª del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Congreso de los Diputados el 19 de noviembre de 2020. El RD-ley se enmarca también en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por el Gobierno el 16 de junio de 2021.

Con carácter general, entre las novedades introducidas dentro del sistema de cotización para autónomos destacan:

-Se establece un sistema de quince tramos, que se irá implantando de manera progresiva, en el que se determinan las bases de cotización y las cuotas, en función de los rendimientos netos. En este sentido, se define el concepto de rendimientos netos, se articula su cálculo y se prevé su implantación como modelo definitivo de cotización para autónomos en un período de 9 años.

-Por lo que se refiere a la acción protectora, el RDL 13/2022 incluye una notable mejora en la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia. Se amplían sus modalidades para mejorar la cobertura de algunas contingencias, por ejemplo, la interrupción parcial de la actividad. También se adapta el mecanismo RED para situaciones de crisis cíclicas o sectoriales a los autónomos.

El nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

Su contenido concreto es el siguiente:

1) En su artículo primero se procede a reformar y añadir distintos preceptos de la LGSS:

-Se modifica la letra a) del artículo 71.1 LGSS, con el objeto de establecer la obligación de facilitar a la TGSS, a través de los procedimientos telemáticos y automatizados que se establezcan, toda la información de carácter tributario necesaria de que dispongan para la realización de la regularización de cuotas a la que se refiere el artículo 308 LGSS. Asimismo, se añade una nueva letra o) al artículo 77.1 del mismo texto legal para establecer que la Tesorería General de la Seguridad Social suministrará a través de procedimientos automatizados, a las administraciones tributarias la información necesaria para la regularización de bases de cotización y cuotas a la que se refiere el artículo 308.

-Se modifica el artículo 179 LGSS para dar una nueva regulación a la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor en los supuestos en que, por un cambio en la situación laboral de la persona trabajadora, no sea posible determinar la base reguladora en los términos previstos, estableciendo que dicha base será equivalente a la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

-Se da nueva redacción al artículo 308 LGSS, conforme al cual la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se efectuará *en función de los rendimientos anuales* obtenidos por los trabajadores por cuenta propia en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, debiendo elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión de rendimientos netos anuales, dentro de la tabla general fijada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y limitada por una base mínima de cotización en cada uno de sus tramos y por una base máxima en cada tramo para cada año, si bien con la posibilidad, cuando prevean que sus rendimientos van a ser inferiores al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, de elegir base de cotización dentro de una tabla reducida.

En cualquier caso, las bases elegidas tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización en función de los rendimientos anuales obtenidos y comunicados por la correspondiente Administración tributaria a partir del ejercicio siguiente respecto a cada trabajador autónomo.

-Se modifica el artículo 309 LGSS para excluir de la regularización las cotizaciones correspondientes a los meses cuyas bases de cotización hubiesen sido tenidas en cuenta por el cálculo de la base reguladora de cualquier prestación económica del sistema de la Seguridad Social reconocida con anterioridad a la fecha en que se hubiese realizado dicha regularización. También se excluirán las bases de cotización posteriores hasta el mes en que se produzca el hecho causante. De esta manera las bases provisionales adquirirán el carácter de definitivas.

-Se regula en el artículo 310 LGSS la cotización en *supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia*. La modificación de este artículo se produce para ajustar la base de cotización a la regla 1.ª del artículo 308.

-Se modifica el artículo 313 LGSS, sobre *cotización en situación de pluriactividad*, a fin de adaptar el abono del reintegro de cuotas a la persona trabajadora que se debe efectuar por la TGSS al nuevo sistema de regularización de cotizaciones provisionales.

-En el nuevo contenido dado al artículo 315 LGSS, *la cobertura de la prestación de incapacidad temporal se hace obligatoria* con la excepción prevista en el citado precepto.

-Se modifica el apartado 3 del artículo 316 LGSS, referido a la cobertura obligatoria de las contingencias profesionales, estableciendo en ese apartado 3 que dicha obligación se establece sin perjuicio de lo establecido en el artículo 317, en el 326, la disposición adicional vigésima octava y, por último, respecto a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

-Se modifica la letra a) del artículo 318, en consonancia con la reforma del artículo 179. La modificación consiste en *modificar la base de cotización que se toma en consideración para el cálculo de la base reguladora* cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre ciento ochenta.

-Se modifica el artículo 320 para fijar la *base reguladora aplicable a los supuestos de cotización reducida y de cotización con sesenta y cinco o más años* de edad de los trabajadores autónomos.

-Se modifica el artículo 325 para establecer algunas especialidades en materia de cotización respecto de los trabajadores incorporados al *Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios*, tales como la referencia de los tipos a las bases de la tabla general, o la cobertura voluntaria de la contingencia de incapacidad temporal.

-Se da una nueva redacción al artículo 327, sobre el objeto y ámbito de aplicación de la *protección por cese de actividad*, ya sea definitiva o temporal, con el objeto de mejorar esta prestación y además introducir nuevas modalidades.

-Se introducen en el artículo 331.1.a) como *nuevas causas de cese de actividad*, en los epígrafes 4.º y 5.º:

*la reducción del 60 por ciento de la jornada de la totalidad de los trabajadores de la empresa o la suspensión temporal de los contratos de trabajo del 60 por ciento de la plantilla, siempre que se haya experimentado la reducción de ingresos que determina el precepto;

*así como, en relación con autónomos que no tengan trabajadores asalariados, el mantenimiento de deudas durante dos trimestres consecutivos con acreedores que supongan una reducción del nivel de ingresos ordinarios o ventas del 60 por ciento respecto del registrado en los mismos periodos del año anterior. A tal efecto, no se computarán las deudas que mantenga por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria.

En ninguno de estos casos se exige el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros. También se modifica el artículo para aclarar en qué supuestos se considera que existen motivos de fuerza mayor en el cese temporal parcial de la empresa.

-La modificación del artículo 332 se dirige a determinar la documentación que debe aportarse para acreditar que concurren los requisitos para los nuevos supuestos de cese de actividad del artículo 331.1.a), 4.º y 5.º, en tanto que la modificación del artículo 337 fija el día de nacimiento del derecho a la prestación para estos supuestos y la del artículo 339 tiene por objeto establecer la cuantía de la prestación, también para estos nuevos supuestos.

Expresamente, se determina que estos supuestos serán compatibles con la actividad que cause el cese, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos durante la percepción de la prestación no sean superiores a la cuantía del salario mínimo interprofesional o al importe de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

-Se modifica la disposición adicional vigésima octava LGSS para establecer *excepciones a la cobertura obligatoria de la prestación por incapacidad temporal y de otras contingencias* para determinados colectivos encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

-Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima octava, en la que se crea la *nueva prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica*, establecido en el artículo 47 bis ET.

A esta prestación podrán causar derecho aquellas personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad cíclica que cumplan los requisitos que la norma establece, determinándose su importe aplicando el 50 por ciento a la base reguladora, la cual es la base prevista en el tramo tercero de la tabla reducida aplicable a los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Además, la entidad gestora de la prestación también asume del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento.

-La disposición adicional cuadragésima novena crea y regula el régimen jurídico de la *nueva prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectadas por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial*, previsto en el artículo 47 bis ET, para cuyo reconocimiento se exige, entre otros requisitos, que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de la plantilla de la empresa y que se produzca una caída de ingresos durante dos trimestres consecutivos del 75 por ciento de la actividad de la empresa con relación al mismo periodo del año anterior. Dicha prestación consiste en una cantidad a tanto alzado del 70 por ciento de una base reguladora calculada en función de distintos parámetros, además del abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma al régimen correspondiente, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento.

-Se crea una nueva disposición adicional, la quincuagésima, sobre el Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos.

2) El artículo segundo del real decreto-ley modifica el artículo 8 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las *personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero*, para adaptar la cotización a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización de este régimen especial al nuevo sistema de cotización por rendimientos establecido en la LGSS.

3) El artículo tercero del real decreto-ley, por su parte, se ocupa de *reformular la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, comenzando por sus artículos 1.1, 24 y 25, con el objeto de suprimir la figura del autónomo a tiempo parcial, cuya regulación no ha sido desarrollada, que con la creación del nuevo sistema de cotización pierde ya absolutamente su finalidad.

Los artículos 30, 35, 36, 37, 38 y 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se adaptan al nuevo sistema de cotización para lo cual se referencian las bonificaciones en ellos contenidas a las bases de cotización a que se refiere el artículo 308 LGSS.

Se añade un artículo 38 ter, donde se establece una reducción a la cotización por inicio de una actividad por cuenta propia. Se trata de una figura jurídica similar a la que venía regulándose en los artículos 31, 31 bis, 32, y 32 bis donde se incluía la denominada tarifa plana, si bien, adaptada al nuevo sistema de cotización.

Se añade un nuevo artículo 38 quater en el que se regula, de forma novedosa, una bonificación en la cotización en supuestos de cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, como medida clave para el mantenimiento de la actividad.

4) Los artículos cuarto y quinto del RD-ley efectúan las modificaciones necesarias, respectivamente, en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y, especialmente, en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, para adecuarlos al contenido de la reforma legal, desarrollar la misma, en especial, el procedimiento del nuevo sistema de cotización, en donde cobra mayor importancia el desarrollo reglamentario de la regularización y permitir su aplicación inmediata, el 1 de enero de 2023, con el despliegue de todos sus efectos en materia de cotización a la Seguridad Social respecto del colectivo de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

5) El artículo sexto modifica el RD 504/2022, de 27 de junio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre, para actualizar su regulación respecto a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

6) Entre las disposiciones adicionales y transitorias:

*La disposición adicional primera dispone que a partir del día 1 de enero de 2032, las bases de cotización definitivas se fijarán en función de los rendimientos netos obtenidos anualmente por las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas por su actividad económica o profesional, dentro de los límites de las bases de cotización máxima y mínima que se determinen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

*La disposición transitoria primera prevé el *despliegue gradual del nuevo sistema de cotización por ingresos reales durante el período 2023 a 2031*, el cual se revisará periódicamente y se ajustará a las previsiones técnicas necesarias determinadas por los ministerios competentes. En las siguientes disposiciones transitorias se establece el régimen transitorio aplicable durante este período.

-Orden ISM/992/2022, de 11 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2022 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 21-10-2022)

Mediante esta orden se determinan las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

-En aplicación de lo dispuesto en el artículo 106.nueve de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, las bases de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, normalizadas

para cada una de las categorías y especialidades profesionales, que han de aplicarse durante el ejercicio 2022, son, para cada una de las zonas mineras, las que se contienen en el anexo.

-Por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones se establecerá el plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se fijan en esta orden, respecto de aquellas por las que se ha venido cotizando durante los meses transcurridos del ejercicio 2022, hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE (Disposición adicional única).

1.5. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

-Resolución de 4 de julio de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se modifican los modelos del Anexo y otras cuestiones de la Resolución de 3 de agosto de 2021, 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 18-7-2022).

-Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que, en relación con 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, se modifican los modelos del anexo de la Resolución de 4 de julio de 2022 (BOE 8-8-2022).

1.6. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

-Carta de Servicios.-Resolución de 3 de agosto de 2022, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 12-8-2022).

1.7. FONDOS DE PENSIONES

-Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo (BOE 19-10-2022)

Este real decreto establece el desarrollo reglamentario de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la 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, para su efectiva puesta en práctica. Se trata de un desarrollo reglamentario de carácter parcial que tiene como objetivo primordial regular los elementos imprescindibles que permitan su aplicación.

-Mediante esta norma, se procede a regular la organización y funcionamiento, como órgano colegiado interministerial, de la Comisión Promotora y de Seguimiento de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos con objeto de poder hacer efectiva su constitución, fijándose el procedimiento para velar por el adecuado funcionamiento y buen gobierno de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, atribuido por el artículo 55.3.g) del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (RD-Leg. 1/2002, de 29 de noviembre) a la Comisión Promotora y de Seguimiento.

-Por otra parte, se procede a regular las actuaciones preparatorias para la constitución de la Comisión de Control Especial, así como el procedimiento de designación y renovación de sus miembros, y se detalla su régimen de constitución y funcionamiento.

-Además, en cumplimiento de lo establecido en el componente 30, reforma 5, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se procede a fijar el régimen de retribuciones de las entidades gestoras de fondos de pensiones de promoción pública abiertos, por debajo del 0,30 por ciento de los activos gestionados, con lo que se hace efectiva la remisión reglamentaria establecida en el artículo 62.4 TRLRFP, en virtud de la Ley 12/2022, de 30 de junio.

-También se procede a fijar el régimen de retribuciones de las entidades depositarias de fondos de pensiones de promoción pública abiertos por debajo del 0,10 por ciento anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse.

1.8. EMPLEO Y FORMACIÓN

-Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación (BOE 5-10-2022)

1.9. NORMAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

-Personas trabajadoras al servicio del hogar. - Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE 8-9-2022) [Acuerdo de convalidación BOE 5-10-2022]

El Real Decreto-ley 16/2022 tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Se incorporan importantes novedades, entre las que destaca:

1. Se garantiza la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora, esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas.

2. Se recoge el derecho a la protección por desempleo; de forma que será obligatorio cotizar por desempleo a partir del 1 de octubre, si bien se prevén bonificaciones para los empleadores de un 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA en este Sistema Especial.

3. Se elimina la figura del desistimiento como causa de extinción de este contrato de trabajo, al tiempo que e incorpora nuevas causas que se ajustan al ámbito de aplicación de esta relación laboral de carácter especial.

El objetivo de este RD-ley es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias.

Este objetivo fue formulado ya hace más de diez años en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el ámbito de la Seguridad Social, y en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. La reforma responde también a lo establecido en la STJUE, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20; en el Convenio número 189 de la OIT, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos de 2011, ratificado por España; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La regulación establecida en este real decreto-ley es la siguiente:

1) En materia de prevención de riesgos laborales, el artículo primero de este RD-ley elimina el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y añade una disposición adicional decimotercera, a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora.

2) El artículo segundo, relativo a la modificación del artículo 33.2 ET tiene como objetivo proporcionar cobertura de garantía salarial al colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar, incluyéndolas en su ámbito subjetivo.

3) El artículo tercero establece las modificaciones normativas necesarias para que se establezca la equiparación en el ámbito de la Seguridad Social entre personas trabajadoras del hogar y el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena. No se alteran los aspectos contenidos en el RD-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, que no establecen tratamientos diferenciales injustificados y menos favorables sino meros ajustes fundamentalmente formales y de gestión, justificados por el carácter no empresarial de la persona empleadora y por las especiales características de la prestación de servicios en este sector de actividad. Sin embargo, sí que se modifican aquellos preceptos de la normativa de Seguridad Social que sitúan a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

-Se modifica el artículo 251 –suprimiendo su letra d)– LGSS, a efectos de que no quede excluida de la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar la correspondiente a desempleo. Una vez eliminado este apartado, la prestación por desempleo formará parte de la acción protectora del sistema especial de empleados y empleadas de hogar y, por lo tanto, será obligatoria la cotización por desempleo.

La forma de realizar esa cotización –reducida– durante el año 2022 se especifica en la disposición transitoria segunda del real decreto-ley, sin perjuicio de que la cotización, a partir de enero de 2023, haya de hacerse en los términos establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

-Se modifica, asimismo, el artículo 267 LGSS a fin de que conste como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo artículo 11.2 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, y a tal efecto se incorpora un nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a).

-Por último, se actualiza el contenido de la disposición transitoria decimosexta LGSS, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar incluyendo la escala de retribuciones y bases aplicables durante el año 2023 para la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

-Por su parte, la disposición adicional primera recoge los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, incluyendo una modulación de aquellos en función de las condiciones de renta y patrimonio y las necesidades de cuidado de las familias. Y la disposición

adicional segunda establece las previsiones necesarias para la asunción por las personas empleadoras de las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas empleadas del hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales.

4) El artículo cuarto establece modificaciones en el RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, a través de las que se reconoce, por un lado, la obligación de cotización de las personas empleadoras del servicio doméstico y, por otra, proporciona una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

5) El artículo quinto opera, por su parte, las modificaciones necesarias en el Real

Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, para que se eliminen las diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo de las personas incluidas en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con relación al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

-Se modifica el artículo 3.b) del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, a fin de que resulte aplicable a las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar lo establecido en el artículo 33 ET con relación a la intervención del Fondo de Garantía Salarial, al considerarse que la exclusión de la cobertura dispensada por el Fondo de Garantía Salarial es una diferencia de trato injustificada, dado que en la actualidad es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares por la ley de segunda oportunidad (Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social) y porque además dicha cobertura se prevé en el Convenio 189 de la OIT.

-Se modifica también el artículo 5.1. 2 y 4 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, referido a la forma del contrato de trabajo. Así se establece en el nuevo apartado 2 que la presunción del carácter indefinido de la relación laboral se producirá cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo.

Con esta modificación el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, se acomoda a la regulación de las presunciones sobre el carácter indefinido de las relaciones laborales establecidas en el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral y se garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato sea cual sea la duración del mismo, tal y como establece la Directiva (UE) 2019/1152.

-Por último, se modifica el artículo 11 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, en el que se regulan las peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar, eliminando la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Se modifica el artículo 11 para que la extinción, sin perjuicio de las causas comunes previstas en el ET, solo pueda producirse por causa justificada en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar.

Se recogen como causas que pueden justificar la extinción y sujetas al régimen jurídico previsto en el citado precepto:

*la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida, como por ejemplo la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora;

*la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar, como podrían ser, entre otras, la asunción de las citadas

tareas por entidad pública o el cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la unidad familiar;

*así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

6) El artículo sexto introduce las modificaciones reglamentarias oportunas en el apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social, a fin de suprimir, con respecto a las personas trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador, la posibilidad de que aquellos soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con los empleadores.

1.10. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

-Igualdad de trato y no discriminación. - Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13-7-2022).

Esta ley tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas. Es, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico.

Entre sus propósitos está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

En primer lugar, es una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. En este sentido, desarrolla el artículo 14 de la Constitución incorporando la amplia jurisprudencia constitucional al respecto.

En segundo lugar, se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación.

Por último, la ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación.

-Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo.

-Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares.

1) El Título I de la ley contiene una parte básica de definiciones acordes con los avances doctrinales y jurisprudenciales en la materia. Destaca la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación.

2) El Título II fija as garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, así como disposiciones relativas a la tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación. También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención.

3) El Título III de la ley regula una de sus principales novedades, la relativa a la tutela institucional, y más concretamente, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *autoritas* de su titular, que ofrezca protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

4) El Título IV de la ley recoge el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, una exigencia de la trasposición de las directivas antidiscriminatorias que actualmente solo existe en determinados ámbitos como el laboral y en relación con la discapacidad, y cuya existencia fortalecerá las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad Independiente.

5) El Título V de la ley incluye los preceptos dedicados a la información, atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia, incluyendo el asesoramiento y la asistencia, en especial la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral y atendiendo específicamente los casos en los que se hayan empleado las redes sociales o las nuevas tecnologías para realizar las agresiones.

6) Por último, la norma se cierra con una serie de disposiciones adicionales que recogen, entre otras, los plazos para la constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y para la reestructuración administrativa derivada de la constitución de la misma, así como la asistencia jurídica a la Autoridad y su designación.

Por lo que se refiere, más concretamente, al ámbito social:

-El artículo 9 se refiere al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

Se especifica que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas, así como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (y los organismos competentes del Ministerio de Defensa en los centros de trabajo y establecimientos militares) deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta en el acceso al empleo.

Se deberá favorecer la aplicación de medidas como el currículo de vida anónimo.

El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales.

-El artículo 10 se refiere a la negociación colectiva, recogiendo la prohibición de limitaciones, segregaciones o exclusiones que supongan discriminaciones y la posibilidad de establecer medidas

de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley.

-El artículo 11 se refiere al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia, que será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad. Estos acuerdos de interés profesional podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

-El artículo 12 regula el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

-El artículo 33 se refiere a la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y a las medidas de acción positiva.

Las medidas de acción positiva serán adoptadas por los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

- La disposición adicional quinta establece las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

-A través de sus disposiciones finales la Ley 15/2022 introduce modificaciones para trasladar sus previsiones al ordenamiento jurídico vigente, afectando a:

- *la Ley de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico,
- *la Ley de enjuiciamiento civil,
- *la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa,
- *la Ley del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas,
- *la Ley del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal,
- *la Ley de competencia desleal, y
- *la Ley para la defensa de consumidores y usuarios.

1.11. OTRAS NORMAS

-Ciencia, tecnología e innovación.-Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 6-9-2022).

La Ley 17/2022 modifica la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Los cambios que introducen afectan a la estructura y el espíritu inicial de la norma. Así, se modifican los objetivos generales (art.2), se añade un nuevo precepto, referido a la transversalidad de género (art.4 bis), se articulan de forma expresa medidas para la igualdad efectiva (art. 4 ter) y se incorporan cambios importantes en la redacción de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación, recogida en el art.6. Además, se crea el Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Cooperación (art.8), se crea el Comité Español de Ética de la Investigación (art.10) y se implanta el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación (art.11).

En el art. 20 se establecen las modalidades de trabajo específicas del personal investigador: Contrato predoctoral; Contrato de acceso de personal investigador doctor; Contrato de investigador/a distinguido/a; Contrato de actividades científico-técnicas. El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en La Ley de Ciencia (arts. 21, 22, 22 bis, 23, 23 bis, 32 bis), en el ET, en los convenios colectivos aplicables, y en su caso, en el EBEP.

Se establece un plazo transitorio de vigencia para los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley (Disp. Transit.1ª y 2ª).

-Concursal.- Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia) (BOE 6-9-2022).

Esta ley pretende afrontar un conjunto de limitaciones detectadas en nuestro sistema mediante una reforma estructural de calado del sistema de insolvencia.

Como se indica en la Exposición de Motivos de la ley, la utilización de los instrumentos preconcursales en nuestro país ha venido aumentando de forma lenta y su uso ha sido relativamente reducido. Por otra parte, la percepción más extendida es que si bien los acuerdos de refinanciación han constituido un instrumento útil, los acuerdos extrajudiciales de pagos, dirigidos a pequeñas y medianas empresas, no han cumplido de forma satisfactoria con su propósito. Cuando las empresas recurren al concurso lo hacen en una situación de dificultades avanzadas (el porcentaje de deudores que solicita el concurso en una situación patrimonial crítica supera el 45% en la actualidad) y los concursos se caracterizan por su excesiva duración (que alcanzó en 2020 un promedio de 60 meses). Además, los concursos se caracterizan por que la mayoría terminan en liquidación, y no en un convenio. Por último, se puede destacar que el procedimiento de segunda oportunidad se caracteriza por su reducida utilización.

La ley tiene como objeto la adopción de las reformas legislativas necesarias para la transposición al derecho español de la Directiva 2019/1023, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Para ello, lleva a cabo una importante reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, que constituye la base idónea para acometer de forma ordenada, clara y sistemática la transposición.

Esta reforma legislativa pretende llevar a cabo un cambio integral de la situación de los procedimientos de insolvencia en nuestro país, siendo clave para su flexibilización y agilización, y para favorecer los mecanismos preconcursales, con el fin último de facilitar la reestructuración de empresas viables y la liquidación rápida y ordenada de las que no lo son.

A los efectos de llevar a cabo la transposición, la ley opta por una sustitución completa del libro segundo de la Ley Concursal. Además, el libro tercero pasa a ser libro cuarto y se incorpora un nuevo libro tercero, integrado por los artículos 685 a 720, que regula un “Procedimiento especial para microempresas”.

I. Dentro de los cambios introducidos en el libro primero destacan:

1) Los cambios que tienen que ver con la *exoneración del pasivo insatisfecho*, en relación con el “mecanismo de segunda oportunidad”:

-La ley configura un procedimiento de segunda oportunidad más eficaz, ampliando la relación de deudas exonerables e introduciendo la posibilidad de exoneración sin liquidación previa del patrimonio del deudor y con un plan de pagos, permitiendo así que este conserve su vivienda habitual y sus activos empresariales.

-Aunque la Directiva no lo impone, sí aconseja, y de hecho se ha optado, por mantener la regulación de la exoneración también para el caso de personas naturales cuyas deudas no provengan de actividades empresariales (consumidores).

-La recuperación del concursado para la vida económica, tras el fracaso que el concurso supone, permite al deudor volver a emprender reincorporándose con éxito a la actividad productiva, en beneficio de la sociedad en general e incluso de los propios acreedores que tampoco obtendrían satisfacción a la legítima pretensión de cobro en ausencia de un expediente como el de la exoneración si el deudor, como la experiencia reiteradamente ha demostrado, se mantenía en situaciones de economía sumergida.

-La Directiva 2019/1023 obliga a todos los Estados miembros al establecimiento de un mecanismo de segunda oportunidad para evitar que los deudores se vean tentados a deslocalizarse a otros países que ya acojan estos institutos, con el coste que esto supondría tanto para el deudor como para sus acreedores. Además, la homogeneización en este punto se considera imprescindible para el funcionamiento del mercado único europeo.

2) La ley *reforma el procedimiento concursal* para incrementar su eficiencia, introduciendo múltiples modificaciones procedimentales dirigidas a agilizar el procedimiento, facilitar la aprobación de un convenio cuando la empresa sea viable y una liquidación rápida cuando no lo sea.

II. El nuevo libro segundo, *Del Derecho preconcursal*, se divide en cinco títulos:

1) El título I se ciñe a determinar los presupuestos subjetivo y objetivo.

Entre las numerosas reformas introducidas destacan las siguientes:

-En primer lugar, se introducen los denominados *planes de reestructuración*, un *instrumento preconcursal* dirigido a evitar la insolvencia, o a superarla, que posibilita una actuación en un estadio de dificultades previo al de los vigentes instrumentos preconcursales, sin el estigma asociado al concurso y con características que incrementan su eficacia. Su introducción incentivará una reestructuración más temprana, y por tanto con mayores probabilidades de éxito, y contribuirá a la descongestión de los juzgados y por tanto a una mayor eficiencia del concurso. En efecto, las empresas podrán acogerse a los planes de reestructuración en una situación de probabilidad de insolvencia, previa a la insolvencia inminente que se exige para poder recurrir a los actuales instrumentos.

Su introducción lleva aparejada la supresión de los actuales instrumentos preconcursales. En la regulación de los planes de reestructuración se ha preservado el carácter flexible (poco procedimental) de los acuerdos de refinanciación y se han incorporado elementos que les otorgan mayor eficacia que a estos últimos, como la posibilidad de arrastre de clases disidentes, sujeta al cumplimiento de ciertas salvaguardas para los acreedores, que constituye el núcleo del modelo.

-Por lo que respecta al presupuesto objetivo, la especialidad de los marcos de reestructuración temprana es, conforme a la Directiva, la probabilidad de insolvencia.

Probabilidad de insolvencia, insolvencia inminente e insolvencia actual son tres estados que se ordenan secuencialmente: la probabilidad de insolvencia es un estado previo a la insolvencia inminente y ésta un estado previo a la insolvencia actual.

Un deudor que tenga probabilidad de insolvencia no puede ser sujeto de un concurso de acreedores, pero puede utilizar los mecanismos que integran el derecho preconcursal.

Con el fin de dar la mayor flexibilidad posible al sistema, la ley española no excluye el recurso a los institutos preconcursales cuando el deudor se halle en estado de insolvencia inminente o incluso de insolvencia actual. Ciertamente, la Directiva no establece como presupuestos del precurso los mismos presupuestos del concurso de acreedores, sino uno específico; pero no prohíbe esa extensión. Mientras que la empresa sea económicamente viable, está justificada su reestructuración para evitar los riesgos de destrucción de valor asociados al procedimiento concursal. Esta opción, por supuesto, no debe restringir el derecho de todo acreedor a solicitar el concurso del deudor insolvente. De ahí que el único límite temporal a la reestructuración de empresas en situación de insolvencia actual sea el que ya estuviera admitida a trámite una solicitud de concurso necesario.

Se establece que se encuentra en probabilidad de insolvencia el deudor que no va a poder cumplir las obligaciones que vencen en los próximos dos años.

2) El título II regula la comunicación de apertura de negociaciones con los acreedores para alcanzar un plan de reestructuración.

3) El título III contiene el régimen aplicable a los *planes de reestructuración*, su aprobación y homologación judicial. El término «plan», en lugar de «acuerdo», es el utilizado por la Directiva y refleja la posibilidad de imponerlo, bajo ciertas condiciones, incluso a los socios del deudor.

-El régimen aplicable a los planes de reestructuración descansa sobre un principio de intervención judicial mínima y a posteriori. La negociación y votación del plan es informal y al margen de cualquier proceso reglado o de la intervención de ninguna autoridad judicial, sin perjuicio de la posible designación de un experto en la reestructuración, cuando proceda imperativamente o a instancias de las partes. El juez solo interviene al final del proceso, para homologar el plan ya aprobado por las clases y mayorías exigidas por la ley.

-Contratos de alta dirección (art. 621). En relación con estos contratos, la norma prevé que “cuando resulte necesario para el buen fin de la reestructuración, el plan de reestructuración podrá prever la suspensión o extinción de los contratos con consejeros ejecutivos y con el personal de alta dirección.

En el supuesto de extinción, en defecto de acuerdo, “el juez podrá moderar la indemnización que corresponda al consejero ejecutivo y al alto directivo, quedando sin efecto la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo, que resultará igualmente aplicable a los consejeros ejecutivos”.

En el supuesto de suspensión del contrato, este se podrá extinguir por voluntad del consejero ejecutivo o del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos del apartado anterior”.

En todo caso, las controversias que se susciten se tramitarán por el incidente concursal ante el juez competente para la homologación. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

4) El título IV trata del nombramiento y del estatuto del experto encargado de la reestructuración, nueva figura cuyo nombramiento contempla la Directiva en determinados supuestos.

Se trata de una figura nueva en el derecho español: el experto en la reestructuración. La Directiva exige la designación obligatoria de este experto en determinados supuestos, fuera de los cuales tampoco en la norma de transposición es necesario el nombramiento, salvo que el deudor o una mayoría de acreedores lo solicite. Este título se divide, a su vez, en dos capítulos. El primero de ellos contiene las reglas relativas al nombramiento del experto. El capítulo II se ocupa del estatuto del experto, sus funciones, deberes y régimen de responsabilidad

5) El título V es el último del libro segundo y contiene algunas especialidades para deudores, personas naturales o jurídicas, que no alcancen ciertos umbrales y no tengan la consideración de microempresa.

III. El libro tercero (artículos 685 a 720) regula el *Procedimiento especial para microempresas*.

-La ley presta *especial atención a las microempresas*, para las que los instrumentos vigentes no han funcionado satisfactoriamente: la ley introduce un procedimiento de insolvencia único, en el doble sentido de que pretende encauzar tanto las situaciones concursales (de insolvencia actual o inminente) como las preconcursales (probabilidad de insolvencia) y que se aplicará de manera obligatoria a todos los deudores que entren dentro del concepto legal de microempresa. Este procedimiento está especialmente adaptado a las necesidades de las microempresas, caracterizándose, por tanto, por una simplificación procesal máxima.

-La modernización del sistema legal para dar solución a la crisis de las microempresas es una pieza necesaria de la transposición al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

-Por microempresas (o micropymes) se entienden aquellas empresas que hayan empleado durante el año anterior a la solicitud de inicio del procedimiento especial una media de menos diez trabajadores y tengan un volumen de negocio anual inferior a setecientos mil euros o un pasivo inferior a trescientos cincuenta mil euros según las últimas cuentas cerradas en el ejercicio anterior a la presentación de la solicitud.

-El procedimiento especial diseñado busca reducir los costes del procedimiento, eliminando todos los trámites que no sean necesarios y dejando reducida la participación de profesionales e instituciones a aquellos supuestos en que cumplan una función imprescindible, o cuyo coste sea voluntariamente asumido por las partes. Todo ello, sin menoscabo de la plena tutela de los derechos de los participantes en el procedimiento.

La intervención del juez solo se producirá para adoptar las decisiones más relevantes del procedimiento o cuando exista una cuestión litigiosa que las partes eleven al juzgado.

Los incidentes se solucionarán, salvo excepciones, por un procedimiento escrito; y, cuando sea necesaria la participación oral de las partes o de expertos se utilizarán las vistas virtuales, celebradas por medios telemáticos.

Los incidentes y los recursos no tendrán efectos suspensivos, aunque el juez podrá adoptar medidas cautelares o suspender determinados efectos. Con carácter general, las decisiones judiciales no serán recurribles.

Se pone a disposición de las partes un programa de cálculo y simulación de pagos en línea sin coste, lo que permitirá reducir los costes de asesoramiento del deudor.

-En segundo lugar, se articula una simplificación procesal estructural para las partes basado en que la comunicación en el seno del procedimiento se realizará a través de formularios normalizados oficiales accesibles en línea, sin coste. Ello permite recibir la información en tiempo real, lo que garantiza la completitud de la información.

Los trámites del procedimiento especial podrán transcurrir en paralelo, a diferencia del concurso de acreedores que se desarrolla de forma lineal con etapas consecutivas. Para utilizar el procedimiento, los usuarios deben hacer uso de sus propios certificados electrónicos cualificados o de sistemas de identificación electrónica tales como Cl@ve y Cl@veJusticia.

Uno de los aspectos más innovadores de este sistema es su carácter modular. Tradicionalmente, el Derecho concursal lleva aparejados una serie de efectos automáticos que tienen costes fundamentalmente para los acreedores. El procedimiento especial permite a las partes que soliciten su aplicación solo si así lo desean: este es el caso de la paralización de ejecuciones sobre activos con garantía real y del nombramiento de profesionales. Así, la participación de profesionales (mediador, administrador concursal, experto en reestructuración) se exige solo para ejecutar determinadas funciones o cuando lo soliciten las partes y asuman el coste.

El pilar del procedimiento es la veracidad de la información aportada. Por ello, la ocultación de información relevante, la manipulación de datos o la aportación de documentación incorrecta o no enteramente veraz tiene consecuencias severas. Es causa expresa de calificación culpable, se pone en conocimiento del Ministerio Fiscal.

-En tercer lugar, el procedimiento especial es único: las microempresas no tienen acceso al concurso ni a los acuerdos de reestructuración. Este procedimiento trata de combinar aquellos aspectos del concurso y de los planes de reestructuración que mejor se adaptan a las microempresas.

Así, el presupuesto objetivo es amplio y se permite su utilización cuando la microempresa está en probabilidad de insolvencia (situación preconcursal), insolvencia inminente o insolvencia actual (situación concursal).

Los autónomos, además de tener acceso al procedimiento especial (si son microempresas), pueden acceder al procedimiento de segunda oportunidad.

Uno de los motivos por los que se regula un sistema único y simplificado es para facilitar su comprensión por los usuarios que, en su mayoría, carecerán de conocimientos específicos sobre instrumentos preconcursales y concursales y tendrán recursos limitados para contratar asesores externos.

Adicionalmente, son dos los elementos en los que se basa este procedimiento especial único: la negociación y el modo de finalización de esta. De un lado, se trata de un procedimiento formal, en el que se contempla un período de negociación de tres meses no prorrogables, durante los cuales se suspenden las ejecuciones singulares y se puede preparar un plan de continuación o la enajenación de la empresa en funcionamiento. Finalizado este plazo se inicia un procedimiento formal, pero muy flexible y de bajo coste.

Se ha considerado que la regulación de un procedimiento formal es más adecuada por dos motivos: añade una «oficialidad» al sistema, que incrementa las posibilidades de que se proporcione toda la información necesaria para los acreedores y ayuda a reducir el fraude o su mal uso y promueve la participación de los acreedores profesionales cuya inactividad ha sido uno de los grandes problemas, pues es un sistema universal que afecta a todos los acreedores, y a todos los bienes y derechos (salvo los inembargables).

De otro, se establecen dos posibles itinerarios de continuación, una vez superado el periodo de negociación en un plazo máximo de tres meses:

-una liquidación rápida (fast-track): Liquidación ordenada (art. 699 bis, ter, quater)

-un procedimiento de continuación de rápida gestión y flexible: Plan de continuación, si hay posibilidad de un acuerdo

A través de este procedimiento solo podrán liquidarse empresas insolventes, pues la normativa societaria y mercantil ya ofrece vías para la liquidación de empresas solventes.

Los *autónomos podrán acceder al procedimiento de segunda oportunidad* a partir de cualquiera de los dos itinerarios, ya sea el de liquidación o el de continuación.

En el marco de este procedimiento se regulan derechos de información y consulta de los representantes legales de las personas trabajadoras, cuando el deudor sea empleador (art. 697 quater)

-El título III se dedica al procedimiento especial de liquidación. Está concebido para dotar a las microempresas de un instrumento sencillo, rápido y flexible, que les permita terminar ordenadamente un proyecto empresarial que, por un motivo u otro, no ha resultado exitoso.

La plataforma de liquidación conforma otra de las novedades más importantes de este procedimiento especial para microempresas. Será de acceso gratuito y universal, y en ella se volcarán los activos de todos los procedimientos especiales de microempresas en liquidación. Se conformará un catálogo de bienes, organizados por categorías, según criterios comerciales, y enajenables de manera individual o por lotes. La venta de los activos se realizará tanto a través de venta directa por acceso externo al catálogo de los clientes como a través de la realización de subastas electrónicas periódicas, que deberán ser más frecuentes en las etapas iniciales del periodo de liquidación.

-El título III regula la transmisión de la empresa o de sus unidades productivas en funcionamiento, si bien deberá completarse con lo previsto en el libro primero. La transmisión de la empresa o de sus unidades productivas podrá producirse en tres momentos distintos: con la propia presentación de solicitud de apertura de un procedimiento especial de liquidación; o en un momento posterior, con su inclusión en el plan de liquidación; o, posteriormente sin inclusión previa en el plan de liquidación, a modo de oferta sobrevenida que no se había considerado inicialmente como una posibilidad. Esta última opción persigue otorgar flexibilidad a la liquidación. Las tres formas de transmisión de la empresa o de las unidades productivas presentan algunas especialidades regulatorias.

IV. Las modificaciones introducidas en el libro cuarto del texto refundido de la Ley Concursal obedecen a dos tipos de motivos: Por un lado, la necesidad de adaptar ese texto al Reglamento (UE) 2015/848, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo, sobre procedimientos de insolvencia; y, por otro lado, la necesidad de introducir ciertas reglas especiales con el fin de ajustar el régimen general previsto en este libro a la particular naturaleza de los institutos o procedimientos preconcursales regulados en el libro segundo.

V. Otras modificaciones relevantes son las siguientes:

-Contratos de trabajo sometidos a la ley española, nuevo art. 745 bis Ley Concursal: “en el caso de que se haya abierto un concurso principal en el extranjero y sus efectos sean reconocidos en España, con arreglo a la ley concursal o cualquier otra norma de la Unión Europea o convencional aplicables, los efectos del concurso sobre los contratos de trabajo y las relaciones laborales sometidas al derecho español se regirán exclusivamente por esta ley”.

Ahora bien, si conforme a la ley concursal, la competencia en materia laboral hubiese correspondido al juez del concurso, el juez de lo mercantil que habría sido competente para abrir un procedimiento de insolvencia territorial será competente para aprobar la extinción o modificación de esos contratos, aunque no se haya incoado ningún procedimiento concursal en España».

-Efectos de la reducción en la cotización a la Seguridad Social aplicable a los trabajadores mayores de 62 años. En este sentido, se modifica el apartado 4 del art. 144 LGSS, queda redactado de la siguiente forma:

“La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de nacimiento y cuidado de menor, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1”.

-Se modifica la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, para incorporar un nuevo art. 10 bis, que dispone la opción de la capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedad mercantiles en concurso”.

-Se modifica la Disp. Adic. 1º de la RDL 1/2020 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal para incorporar una nueva definición de “grupo de sociedades”: “A los efectos del texto refundido de la Ley Concursal se entenderá por grupo de sociedades el definido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, aunque el control sobre las sociedades directa o indirectamente dependientes lo ostente una persona natural o una persona jurídica que no sea sociedad mercantil”.

-Se modifica la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. En concreto se añade un nuevo apartado g) al artículo 2 de esta Ley para disponer que: “en el ámbito concursal, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita para todos los trámites del procedimiento especial:

- a los deudores personas naturales que tengan la consideración de microempresa en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley Concursal, a los que resulte de aplicación el procedimiento especial previsto en su libro tercero, siempre que acrediten insuficiencia de recursos para litigar.
- los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de las personas trabajadoras y beneficiarias de la Seguridad Social.

-Se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, RDL 1/2022 de 29 de noviembre, para incluir que: “el concurso de acreedores no podrá dar lugar a la resolución judicial del plan de pensiones del concursado” (art. 8. Últ. Párrafo del apartado 8º).

-La Ley 16/2022 articula el contenido jurídico de varias disposiciones transitorias para regular el régimen transitorio aplicable a los procedimientos y actuaciones iniciadas después de la entrada en vigor de esta Ley (Disp. Transit. 1ª, 2ª, 3ª, 4ª y 5ª)

-La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, con excepción del libro tercero del texto refundido de la Ley Concursal, que entrará en vigor el 1 de enero de 2023, salvo el apartado 2 del artículo 689, que entrará en vigor cuando se apruebe el reglamento a que se refiere la disposición transitoria segunda de la Ley 17/2014, de 30 de septiembre, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial y la disposición adicional undécima referida a los aplazamientos y fraccionamientos de deudas tributarias por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, que entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

Financiación de la Seguridad Social. La cotización

-STS 17/05/2022, nº 577/2022, Recurso de Casación 4198/2019, Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Ponente: José Manuel Bandrés Sánchez-Cruzat

SEGURIDAD SOCIAL: COTIZACIÓN: RESPONSABLES DEL PAGO: SOLIDARIOS: DERIVACIÓN DE RESPONSABILIDAD: CONCURSO: enajenación de unidades productivas en el seno de un procedimiento concursal en que se constate que la unidad económica transmitida mantiene su identidad: previsión normativa: artículo 149.2 de la Ley Concursal, en la redacción posterior a la reforma introducida mediante Real Decreto-ley 11/2014, de Medidas urgentes en materia concursal: obligación del adquirente de responder de las deudas contraídas con la Seguridad Social con anterioridad respecto de las cuotas debidas del conjunto de trabajadores que prestan sus servicios en la unidad económica, y no sólo de aquellos trabajadores que forman parte de la unidad productiva. DOCTRINA DEL TS.

Fallo: El TS declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto contra una Sentencia de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en fecha 29-03-2019, desestimatoria del recurso deducido frente a una Resolución de la Dirección Provincial de Madrid de la Tesorería General de la Seguridad Social, de 25-10-2016, en materia de derivación de responsabilidad solidaria y reclamaciones de deuda de la Seguridad Social.

Acción protectora. Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social:

A). Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente

-STS 20/04/2022, nº 354/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 193/2019. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

INCAPACIDAD ABSOLUTA: trabajadora, vendedora de cupones que, antes de empezar a prestar servicios para la ONCE, tenía una agudeza visual de 0,1 en ambos ojos y con posterioridad a dicha incorporación pasa a tener una agudeza visual de 0,047 en el ojo derecho y de 0,000 en el izquierdo, al haberse agravado las lesiones, no reconociéndose la GI por haberse aquietado a la denegación de la misma. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 22-11-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación de IP, que casa y anula y, resolviendo el debate en suplicación, desestima el de tal clase interpuesto por el «INSS» y la «TGSS» codemandados.

-STS 06/04/2022, nº 310/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1289/2021. Ponente: Sebastián Moralo Gallego

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL: el subsidio debe abonarse al beneficiario, hasta la fecha de la notificación de la resolución administrativa con declaración de alta médica por agotamiento del plazo, que es cuando el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo y comenzará a lucrar el correspondiente salario, y no desde la fecha de la resolución. RECURSO DE SUPPLICACIÓN es procedente ante la notoria la afectación general apreciada a través de los numerosos precedentes sobre la misma cuestión. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 05-02-2021 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos sobre prestación por incapacidad temporal, que casa y anula y, resolviendo el debate de suplicación, estima el tal clase formulado por la demandante, reconociendo el derecho de la actora a percibir el subsidio de incapacidad temporal hasta la fecha de notificación de la resolución de alta.

-STS 24/05/2022, nº 473/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 3448/2020. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL: el subsidio debe abonarse al beneficiario, hasta la fecha de la notificación de la resolución administrativa con declaración de alta médica por agotamiento del plazo, que es cuando el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo y comenzará a lucrar el correspondiente salario, y no desde la fecha de la resolución. RECURSO DE SUPPLICACIÓN es procedente ante la notoria la afectación general apreciada a través de los numerosos precedentes sobre la misma cuestión. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Mutua Colaboradora demandada, contra la Sentencia de 30-7-2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en autos promovidos en reclamación de derecho y cantidad.

-STS 24/05/2022, nº 469/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 2427/2019. Ponente: Concepción Rosario Ureste García

GRAN INVALIDEZ: estimación: el actor que tiene reconocida una incapacidad permanente, no tiene la obligación de someterse al riesgo de una intervención quirúrgica para determinar si las lesiones son o no definitivas en orden a si procede el reconocimiento. REITERA DOCTRINA. Fallo: El TS estima el recurso unificación de doctrina interpuesto por Don Amadeo, casa y anula la sentencia del TSJ del País Vasco de 2-4-2019, y entrando a resolver el recurso de suplicación formulado por el INSS y la TGSS, procede su desestimación y la correlativa confirmación de la sentencia dictada por el JS núm. 3 de los de Vitoria dictada el 27-12-2018.

-STS17/05/2022, nº 446/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 2883/2019. Ponente: Juan Molins García-Atance

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL: el subsidio debe abonarse al beneficiario, hasta la fecha de la notificación de la resolución administrativa con declaración de alta médica por agotamiento del plazo, que es cuando el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo y comenzará a lucrar el correspondiente salario, y no desde la fecha de la resolución. RECURSO DE SUPPLICACIÓN es procedente ante la notoria la afectación general apreciada a través de los numerosos precedentes sobre la misma cuestión. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte actora, contra la sentencia dictada por el TSJ Justicia de Navarra en fecha 23-5-2019, para casar y anular la sentencia recurrida, reponer las actuaciones al momento anterior a dictarla a fin de que el TSJ entre a conocer del recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social, promovidos en reclamación de derecho y cantidad.

B). Jubilación**-STEDH 21-07-2022 Caso Bieliński v. Polonia**

El caso se refiere a la reducción de la pensión de vejez del demandante en virtud de una nueva ley que entró en vigor vigente en 2009 para ex empleados de los servicios uniformados. Su apelación contra las decisiones de reducción de su pensión, interpuesta en 2017, finalmente le fue desestimada en 2021. Basándose en el artículo 6 § 1 (derecho a un juicio justo dentro de un tiempo razonable) y el artículo 13 (derecho a un recurso efectivo) del Convenio, el demandante se queja de que la duración del procedimiento en su caso era excesivo y que no había vías legales disponibles para que presentara esta denuncia a nivel nacional También alega en virtud del artículo 6 § 1 que el examen prolongado de los tribunales nacionales de sus apelaciones lo privó efectivamente de su derecho de acceso a un tribunal.

-STS 590/2022, de 29-06-2022. Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

La cuestión suscitada se centra en determinar si la resolución del INSS, acordando la pérdida de la pensión de jubilación por tres meses, por compatibilizarla con una actividad por cuenta propia, al ostentar el control efectivo de una sociedad mercantil, es ajustada a derecho. La Sala IV, da una respuesta positiva tras analizar el alcance de la Disposición Adicional 27ª de la LGSS 1994, vigente en el caso que nos ocupa, así como el art 164.4 LGSS, señalando que, aunque conste que el demandante asesoraba a la mercantil de la que tiene el control efectivo, esa actividad no enervaría cualquiera otra que en la misma empresa pudiera ostentar e integrar aquel quehacer, y por la que figuraba en alta en el sistema con las correspondientes obligaciones de cotización. Por tanto, la situación del pensionista no estaría bajo el ámbito de aplicación del art. 165.4 LGSS/1994, ya que, manteniéndose la regla general de incompatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista a la que se refiere su apartado 1, la salvedad que el apartado 4 recoge para los trabajadores por cuenta propia lo es para unas actividades específicas que no generan obligación de cotizar por prestaciones ni, por ende, van a generar derechos en ese ámbito del régimen de la seguridad social, situación que no es la que ostenta la parte demandante desde el momento en que su alta en el RETA, no cuestionada, lo es por el desarrollo de actividad mercantil societaria y a todos los efectos.

-STS de 08/02/2022, nº 120/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 3930/2020 y STS de 08/02/2022, nº 119/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 3087/2020

JUBILACIÓN ACTIVA: DISTINCIÓN ENTRE AUTÓNOMOS “CLÁSICOS” Y “SOCIETARIOS”: se plantea la 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), considerándose en la sentencia que 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. Las Sentencias cuentan con un Voto Particular.

La cuestión suscitada en ambos recursos de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el demandante tiene derecho al incremento de su pensión de jubilación activa (hasta llegar al 100%). La clave radica en el alcance que posea la contratación laboral realizada por la comunidad de bienes en la que se integra el pensionista.

El actor solicitó al INSS acogerse a los beneficios de la jubilación activa con efectos del 1-1-2018; para compatibilizar la realización de una actividad por cuenta propia con la percepción del 100% de la cuantía de la pensión de jubilación, dando lugar a la resolución del INSS de 21-12-2017 que se impugna. El actor constituyó una Comunidad de Bienes que tenía por objeto realizar los actos necesarios para la explotación de oficina de farmacia, correspondiendo en consecuencia al actor el 70% de la titularidad de la misma y al otro comunero el 30% restante, y teniendo contratados al menos a tres trabajadores desde su constitución. En diciembre de 2014 el demandante comienza a percibir pensión de jubilación con cargo al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en cuantía del 50% por jubilación activa. En diciembre de 2017 solicita al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), los beneficios de la jubilación activa plena, para compatibilizar la realización de trabajo por cuenta propia con el 100% de la cuantía de la pensión, teniendo un trabajador por cuenta ajena contratado, lo que le fue denegado.

En la Sentencia, la Sala establece la distinción entre autónomos “clásicos” y “societarios”, en relación con la jubilación activa. Así, la sentencia de 30 de mayo de 2017, rcud 2268/2015, al igual que la de 24 de enero de 2018, rcud 389/2016 entiende que con dicha pensión activa “Se trata pues de incentivar el trabajo más allá de la edad de jubilación estableciendo, al efecto, la posibilidad de

compatibilizar trabajo y pensión, a la par que se mejora la pensión máxima reconocida”. En relación con la jubilación activa y el acceso al 100% del importe de la misma, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en las sentencias de 23 de julio de 2021, rcuds 1459/2020, 1702/2020 y 1515/2020. También se ha dictado, con igual fecha, sentencia en los rcuds 4416/2019, 2956/2019, 1328/2020 y la de 21 de septiembre de 2021, rcud 1539/2020. Las dictadas en los rcuds 1328/2020, 1459/2020, 1702/2020, 2956/2019, 4416/2019 y la de 21 de septiembre de 2021, rcud 1539/2020, afectan a un trabajador autónomo que había constituido una sociedad limitada, teniendo en plantilla a más de un trabajador contratado por cuenta ajena. La sentencia del rcud 1515/2020, también aborda la jubilación activa de una trabajadora autónoma socia de una sociedad anónima, que tenía contratados a 31 trabajadores. En todas ellas se dijo que la compatibilidad plena de la pensión de jubilación activa con el trabajo requería dos requisitos: realizar una actividad por cuenta propia y tener contratado a un trabajador. Respecto de la actividad por cuenta propia, y atendiendo al campo de aplicación del RETA y lo dispuesto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), el Tribunal Supremo ha considerado que “La diferencia entre el autónomo societario y el que ejerce su actividad actuando como persona física, denominado “autónomo clásico” por el preámbulo de la Ley 20/2007, afecta a su responsabilidad patrimonial. Estos últimos responden de sus deudas, incluidas las salariales con los trabajadores contratados y las cotizaciones a la Seguridad Social, con todos sus bienes presentes y futuros (art. 1911 del Código Civil), asumiendo personalmente el riesgo y ventura de la actividad empresarial. La prolongación de la vida activa supone asumir un riesgo empresarial personal que justifica que, si tiene contratado al menos a un trabajador, disfrute de una compatibilidad plena de la pensión de jubilación y de sus ingresos como autónomo. Por el contrario, el citado consejero o administrador de una sociedad mercantil se beneficia de la limitación de la responsabilidad societaria, que en principio no afecta a su patrimonio personal, sin que él suscriba contrato alguno con ningún trabajador (en todo caso, lo suscribe representando a la empresa), ni responda de las deudas salariales, ni de las cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del alta en la Seguridad Social del trabajador contratado por la mercantil. Si quiere disfrutar de la compatibilidad plena entre pensión e ingresos, deberá desarrollar una actividad por cuenta propia actuando como persona física y no a través de una sociedad mercantil. No cabe que se pretenda actuar bajo el amparo de una sociedad mercantil, con personalidad jurídica propia, para lo que es favorable (la limitación legal de responsabilidad para los socios o partícipes, art.1 de la Ley de Sociedades de Capital; y soslayarlo para lo que pueda ser desfavorable”.

En relación con el requisito relativo a la contratación de al menos un trabajador por cuenta ajena para acceder a la jubilación activa plena advierte que resulta imprescindible que la contratación se haya realizado por la persona jubilada. Las SSTs de 23 de julio de 2021 (rcuds 2956/2019, 4416/2019, 1328/2020, 1459/2020, 1515/2020 y 1702/2020), así como la 921/2021 de 21 septiembre (rcud. 1539/2020) explican que “La titularidad de las relaciones laborales concertadas por la sociedad le corresponde a ésta, ostentando por ello la posición de empleadora, no a sus consejeros, administradores sociales o socios, por lo que no se cumple el citado requisito legal. La tesis contraria supondría ignorar la existencia de la persona jurídica”. En definitiva, el requisito de haber contratado a un trabajador por cuenta ajena no concurre cuando éste presta servicios para una sociedad de capital.

En ellas aparece una doctrina de máxima relevancia para la cuestión:

La finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017 ha sido la de favorecer la conservación del nivel de empleo: que no se destruya empleo por el mero hecho de jubilarse el empleador. Debemos distinguir:

a) La jubilación del empresario que tiene la condición de persona física es causa de extinción de los contratos de sus trabajadores con una indemnización extintiva de solamente un mes de salario [art. 49.1.g) del ET]. Para evitar que la jubilación de los empleadores que tienen la condición de personas físicas, cause la extinción de los contratos de sus trabajadores, el art. 214.2, párrafo 2º de

la LGSS prevé excepcionalmente que se puedan jubilar y percibir al mismo tiempo la pensión de jubilación íntegra.

b) Si en vez de tratarse de un empleador que tiene la condición de persona física, se trata de una persona jurídica, la extinción de su personalidad jurídica es ajena a la jubilación de sus consejeros y administradores sociales, articulándose mediante un despido colectivo u objetivo con la indemnización extintiva del art. 53.1.b) del ET.

En el supuesto enjuiciado, la jubilación del actor, que es uno de los administradores solidarios, en nada afecta a los trabajadores de la empresa, cuyos vínculos laborales se concertaron con una persona jurídica. En la sentencia referencial el jubilado activamente era administrador único. En cualquier caso, la jubilación del administrador único de una sociedad no es causa de extinción de los contratos de trabajo. Se deberá articular mediante un despido colectivo u objetivo.

c) Es cierto que, en los casos de cotitularidad de la empresa sin forma societaria, la jubilación de uno de los cotitulares del negocio no es causa de extinción del contrato conforme al artículo 49.1.g) del ET, de forma que el despido del trabajador con motivo de dicha jubilación se califica de improcedente (sentencias del TS de 15 de abril de 1992 1991 y 25 de junio de 1992 (RJ 1992, 4673), recurso 1844/1991). Se trata de un supuesto específico en que la jubilación del empleador persona física no conlleva la extinción de los contratos de sus trabajadores porque hay otro cotitular. Dicho supuesto específico no desnaturaliza la causa de extinción de contratos de trabajo por jubilación del empresario prevista en el art. 49.1.g) del ET.

En definitiva, la jubilación del actor, que es uno de los administradores solidarios y titular del 25% del capital social, en modo alguno podría afectar al empleo, al subsistir la sociedad limitada.

El demandante, ahora recurrido, no es un autónomo administrador o consejero de una sociedad mercantil, que haya contratado a trabajadores por cuenta ajena, sino que es un comunero integrado en una comunidad de bienes, que es la que ha efectuado la contratación de trabajadores por cuenta ajena.

Uno de los principales argumentos de la sentencia recurrida radica en que las personas integrantes de la comunidad de bienes asumen las responsabilidades derivadas del ejercicio de la actividad empresarial (explotación de Farmacia, en nuestro caso). Sin embargo, no cabe confundir la posibilidad de exigir responsabilidad a quienes actúan en nombre de determinados entes (aunque posean personalidad jurídica) con la condición de la que ello deriva.

La traslación de responsabilidades desde el sujeto que actúa en el tráfico jurídico (la comunidad de bienes) hacia quienes se integran en él (los comuneros) no comporta un cambio ontológico. No por el hecho de tener que afrontar el resultado de la actividad desplegada por la comunidad significa que los comuneros, y no esa, han sido quienes aparecen como sujetos de derechos y obligaciones, con independencia de que ello suceda aun careciendo de personalidad jurídica. En suma, que la responsabilidad de los partícipes en la comunidad frente a sus trabajadores, al igual que frente a terceros, sea una responsabilidad directa, personal e ilimitada, no se debe confundir con quien es el empresario, que es la comunidad de bienes, como empleador único y no los partícipes en la misma.

Por otro lado, a tenor del artículo 305.1 LGSS los comuneros quedan obligatoriamente incluidos en el RETA siempre que, como tales, desarrollen una actividad productiva y no se limiten a la administración de los bienes compartidos. Pero que una persona deba quedar incluida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no le confiere la condición de empleadora a efectos laborales.

La Entidad Gestora sostiene que para compatibilizar la actividad productiva con la pensión plena (y no al 50%) es necesario que el pensionista esté incluido en el RETA como persona física, sin que baste con que ello derive de su condición de comunero. La Sala no comparte este argumento, sino que considera que lo decisivo para que surja la compatibilidad no es el modo en que las normas

de Seguridad Social encaucen la inclusión del comunero en el RETA, sino la existencia de una contratación laboral como la exigida por el artículo 214.2.II LGSS.

Respecto al alcance del artículo 214.2.II LGSS, a cuyo amparo cabe compatibilizar la pensión de jubilación con una actividad productiva, son dos las condiciones: Primera, que “la actividad se realiza por cuenta propia”. Segunda, que “se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena”. Consideramos que estas exigencias del artículo 214.2.II LGSS no concurren cuando un comunero invoca los contratos de trabajo que discurren entre la comunidad de bienes y las personas que trabajan para ella. Y como exponen las sentencias de 23 de julio de 2021, “la compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia constituye una excepción a la regla general de incompatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista (art. 213.1 de la LGSS), lo que impide que pueda interpretarse extensivamente”.

La conclusión a la que llega el Tribunal Supremo es que la contratación laboral realizada por una comunidad de bienes no puede aprovechar a sus comuneros a los efectos de la jubilación activa, por la imposibilidad de que la jubilación de una persona cotitular de la empresa sea invocada a efectos de jubilación. Esto es, si aparece como empleadora una comunidad de bienes, las circunstancias psicofísicas que afecten a uno de los comuneros (muerte, incapacidad, jubilación) no pueden subsumirse en el artículo 49.1.g) ET. Del mismo modo, las actuaciones de la comunidad de bienes (en este caso, emplear o mantener el empleo de tres personas) tampoco pueden entenderse realizadas por un comunero concreto o por varios de ellos, sin perjuicio de las responsabilidades que les alcancen.

Como se expone en las sentencias de 23 de julio de 2021, hay que subrayar la conexión entre la jubilación activa del beneficiario y los contratos de trabajo. “En el caso de una persona física, el empleador es el jubilado. Si tiene contratados a uno o más trabajadores, tendrá derecho a la jubilación activa con el 100% de la pensión. Por el contrario, si se trata de una persona jurídica, el empleador no es el jubilado. Puede suceder que se jubilen varios socios y administradores sociales de una mercantil que tiene un único trabajador (por ejemplo, cuatro administradores solidarios que son titulares de la cuarta parte del capital social cada uno). La tesis de la sentencia recurrente conduciría a reconocerles a todos ellos sendas pensiones con compatibilidad plena, las cuales traerían causa de un único contrato de trabajo suscrito por una persona distinta: la sociedad, lo que iría en contra del tenor literal de la norma”.

Además, de admitirse la tesis de la sentencia recurrida podría suceder que se jubilen varios comuneros simultáneamente y la comunidad de bienes tenga contratado un único trabajador, lo que supondría reconocerles a todos ellos sus respectivas pensiones con compatibilidad plena, las cuales traerían causa de un único contrato de trabajo suscrito por una persona distinta, la comunidad de bienes, lo que iría en contra del tenor literal de la norma.

También podría suceder que se jubilara un comunero, teniendo la comunidad contratada a una persona por cuenta ajena y solicitara la pensión de jubilación activa con el 100%, una vez que le ha sido concedida, se jubila un segundo comunero y solicita asimismo la pensión de jubilación activa, apelando al hecho de que la comunidad ya tiene contratado a un trabajador por cuenta ajena y no hay razón alguna para adjudicar dicha contratación al comunero que se jubiló primero, ya que los dos ostentan los mismos derechos en la comunidad.

La claridad con que el artículo 1.2 ET identifica a la comunidad de bienes como posible empleadora, a efectos laborales constituye un argumento cuya solidez no puede cuestionarse. La titularidad de las relaciones laborales concertadas por la comunidad de bienes le corresponde a ésta, ostentando por ello la posición de empleadora, no a sus integrantes, por lo que no se cumple la exigencia del artículo 214.2.II LGSS. La tesis contraria supone tanto como desconocer o neutralizar la existencia de la comunidad de bienes. Por tanto, el pensionista y demandante no tiene contratada a persona alguna como trabajadora para auxiliarle en la llevanza de la Oficina de Farmacia. Las tres personas empleadas poseen como contraparte de sus relaciones laborales a la comunidad de bienes,

sin que sea relevante (tampoco debatido aquí) que el interesado sea quien posea, de facto, la capacidad de organizar y dirigir el negocio.

Las dos Sentencias cuentan con un VOTO PARTICULAR, que discrepa de la mayoría en el alcance que se ha dado al régimen jurídico que preside el debate, enmarcado en una relación jurídica de Seguridad Social y que debería haber llevado a confirmar la sentencia recurrida, estando centrado en el derecho al incremento en la prestación de jubilación activa de quien es miembro de una Comunidad de Bienes, y los trabajadores lo son de la empresa Farmacia de la que es comunero el demandante. Parte de que la posición de la comunidad de bienes, entidad sin personalidad jurídica, respecto de la responsabilidad que puedan asumir quienes la integran, no puede entenderse como elementos disociados y con sus propias consecuencias. La asunción de responsabilidad de los comuneros, ciertamente, no elimina la existencia de la propia comunidad de bienes, como figura del tráfico jurídico. Pero sí que deviene en relevante la posición que ocupan quienes configuran dicha entidad y que en el ámbito de la Seguridad Social vienen a mantener una personal y directa vinculación por su condición de comuneros.

Los magistrados discrepantes consideran que el hecho de que en el contrato de trabajo aparezca como empleador una comunidad de bienes y que, como tal, pueda ser demandada y condenada en un proceso, no altera la realidad de la responsabilidad jurídica de los comuneros. Cuando los tres trabajadores de la comunidad de bienes formulen una demanda contra dicha comunidad, la condena se dictará contra dicha comunidad. Pero la ejecución se hará efectiva contra el patrimonio de los comuneros, quienes responderán con todos sus bienes, presentes y futuros (art. 1.911 del Código Civil), al igual que sucedería si hubieran contratado a los trabajadores como personas físicas. Lo mismo sucederá en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social. Si la comunidad de bienes incurre en un incumplimiento respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social de los tres trabajadores empleados, la reclamación de las cotizaciones adeudadas se hará efectiva con el patrimonio de los comuneros, en las mismas condiciones que si los hubieran contratado como personas físicas. Se trata de una diferencia esencial respecto de los autónomos societarios. Las sentencias del TS de 23 de julio de 2021 (RJ 2021, 3639), recursos 1459/2020, 1702/2020, (RJ 2021, 3641)1515/2020, (RJ 2021, 3957)4416/2019, 2956/2019, (RJ 2021, 3995)1328/2020 y la de 21 de septiembre de 2021 (RJ 2021, 4286), recurso 1539/2020; negaron que los autónomos societarios pudieran acceder a la jubilación activa percibiendo una pensión de jubilación del 100% porque el empleador no era el socio sino una sociedad autónoma o limitada, con personalidad jurídica propia y limitación de la responsabilidad al patrimonio social. Por el contrario, la comunidad de bienes carece de personalidad jurídica y los comuneros responden con su patrimonio personal de las deudas salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados.

Consideran que el art. 214.2 de la LGSS lo que exige para que la pensión de jubilación que en ella se regula acceda al 100% es que “la actividad se realice por cuenta propia” -condición que mantiene el aquí demandante, comunero que ejerce una actividad- y que “se acredite tener contratado, al menos a un trabajador por cuenta ajena” -lo que a su entender y discrepando del criterio de la mayoría, también concurre en este caso, al estar trabajado por cuenta ajena otros trabajadores en la comunidad que por cuenta propia atiende el demandante-.

En el Voto Particular se mantiene que si un autónomo titular de una oficina de farmacia tiene contratado a un único trabajador por cuenta ajena y tendría derecho a la jubilación activa percibiendo el 100% de la pensión de jubilación; el hecho de que dos farmacéuticos sean dueños de una oficina de farmacia, los cuales, debido a su copropiedad del negocio, han debido de constituir una comunidad de bienes que tiene contratados a varios trabajadores, ello no debería impedirles el reconocimiento del mismo derecho, si partimos de que las comunidades de bienes no tienen personalidad jurídica. El voto mayoritario conducirá a que el actor continúe realizando un trabajo por cuenta propia en su farmacia, con tres trabajadores contratados, respondiendo con su patrimonio personal, presente y

futuro, de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los tres trabajadores que continúan prestando servicios en la farmacia, sin percibir una pensión de jubilación del 100%, lo que, a nuestro juicio, vulnera el art. 214.2 y concordantes de la LGSS y supone una diferencia de trato injustificada.

-STSJ de Galicia de 16/11/2021, nº 4503/2021/2021, Recurso de Suplicación, núm. 2188/2021

COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN CON FUNCIONES INHERENTES A LA TITULARIDAD DEL NEGOCIO: se plantea, en relación con un trabajador autónomo, la compatibilidad de la pensión de jubilación del RETA con el desempeño de funciones inherentes a la titularidad del negocio.

Se considera en la sentencia que a la hora de efectuar la exégesis de la normativa relativa a esta clase de incompatibilidades debe diferenciarse necesariamente entre “autónomos clásicos” y “autónomos societarios”, al seguir la doctrina judicial (STS de 21 de septiembre de 2021 [Rec. núm. 1539/2020]) la senda iniciada por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, cuyo art. 1 (relativo al ámbito de aplicación subjetivo de la norma) diferencia entre, por un lado, “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo” (denominada “actividad autónoma o por cuenta propia”), y por el otro, “los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias ..., los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común ..., y quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla”; diferenciación ésta que ya venía siendo asumida por la jurisprudencia de suplicación, admitiendo que el caso del trabajador autónomo “*no es lo mismo que un empresario individual, es distinto, porque aquí el beneficio de la explotación está implicado en el trabajo personal y directo en ella del autónomo, lo que no sucede en el administrador-socio que percibe beneficios por esta segunda condición, pero no retribución por la primera*” (STSJ Castilla-La Mancha, de 22 de mayo de 2017 [Rec. núm. 105/2016]).

Atendiendo a esa dicotomía, si hablamos de “autónomos clásicos” se puede anticipar que desde siempre se han venido entendiendo las funciones inherentes a la titularidad del negocio compatibles con la pensión de jubilación, como todas aquellas de índole administrativa, de relación con organismos oficiales, ayuntamientos, tributarias, etc., en las que el jubilado sigue siendo dueño del negocio y como tal paga impuestos, firma contratos, ostenta la representación de la empresa, etc., en contraposición a aquellas otras que suponen llevar personalmente la explotación del negocio, con presencia física en él a lo largo de la jornada, trabajo de despacho, de oficina o de otro tipo y que sí dan lugar a una situación de incompatibilidad, que deberán ser ejercitadas por persona distinta del titular del negocio.

Esta división entre “autónomos clásicos” y “autónomos societarios” es la que aquí interesa, porque, de un lado, el sistema de incorporación al RETA difiere en uno y otro caso cuando se trate de la prestación de servicios ya jubilado; y de otra, porque, a la hora de discernir si el trabajo del jubilado resulta compatible con su pensión, debe prestarse especial atención a esta diferenciación (con excepción de los “autónomos mutualistas”, cuyo análisis se escapa al objeto de este pleito). Y es que si de lo que se trata es de un autónomo jubilado “clásico” que pretende continuar trabajando, debe atenderse como presupuesto previo al trabajo, si la prestación del mismo supone la realización de funciones inherentes a la titularidad del negocio de que se trate, porque, aunque si bien es cierto que el art. 305.1 de la LGSS considera trabajador autónomo a todo aquel que realice “de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona,

una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”, no resulta menos veraz que aun cuando la idea de que el trabajador autónomo es su propio empresario es la básica que preside toda la normativa del RETA, para ser calificado como trabajador por cuenta propia no basta con ser titular de una empresa o negocio, sino que es preciso que aquel realice su efectivo trabajo, en sentido económico de forma habitual y directa, sin que sea obstáculo el hecho de la utilización del servicio remunerado de otras personas.

Por ello, según la doctrina más autorizada, esa necesidad de que la actividad por cuenta propia se desarrolle de manera personal y directa significa que el trabajador debe intervenir con su propio esfuerzo en la actividad productiva, lo que permitirá su diferenciación de la persona que sólo es titular de la actividad o explotación. De ahí que deba distinguirse entre el ejercicio de funciones inherentes a la titularidad del negocio, entre las que se encuentran las de índole administrativo, de relación con organismos oficiales, ayuntamientos, tributaria, etc., en las que el jubilado sigue siendo dueño del negocio y como tal paga impuestos, firma contratos, ostenta la representación de la empresa, etc., de aquellas otras actividades que suponen llevar personalmente la explotación del negocio, con presencia física en él a lo largo de la jornada, trabajo de despacho, de oficina o de otro tipo, de manera que sólo se produce la incompatibilidad en el segundo caso.

Tratándose de “autónomos societarios”, su particularidad radica en que su encuadramiento en el RETA encuentra expresa determinación legal desde el año 1997 (en concreto, por causa de lo dispuesto en la DA 43ª de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social), concretada ahora en el art. 305.2 b) de la LGSS. Ahora bien, el hecho de que el autónomo se encuentre necesariamente encuadrado en el RETA si posee una determinada participación social, no significa que esa previsión legal a efectos de inclusión en el sistema deba extrapolarse necesariamente al ámbito de las incompatibilidades entre pensión y trabajo, al tratarse de una mera presunción legal, de tal manera que el autónomo societario puede encontrarse incluido en el RETA, pero mantenerse únicamente como titular del negocio, sin ejercer funciones inherentes a tal titularidad, ya que los preceptos aquí implicados (arts. 305 LGSS y 93 de la Orden de 24 de septiembre de 1.970) actúan de manera independiente, siendo distintos sus efectos. Pese a ello, lo cierto es que la previsión de los arts. art. 305.1 de la LGSS debe mantenerse como criterio orientativo a efectos de determinar si el autónomo simplemente desempeña las funciones inherentes a la titularidad del negocio, o si, por el contrario, estas implican una dedicación de carácter profesional (esto es, realizando de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo), utilizándola como método de averiguación de las verdaderas intenciones del pensionista. Porque, debe otorgarse al jubilado la posibilidad de destruir las presunciones legales, incluso la contenida en el art. 2º.3 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, de tal manera que aún en el supuesto de concurrir los requisitos legales que obligan al jubilado autónomo a darse de alta en el RETA, deberá permitírsele acreditar que pese a todo se limita a mantener la titularidad del negocio, incluso en el caso de las sociedades de capital, e incluso si se trata de la figura del administrador. Así, en el caso de autónomos que figuran como administradores únicos de una concreta sociedad, incumbe a estos acreditar que su actividad empresarial real no resultaba incompatible con la percepción de su pensión. En estos casos, en suma, aunque la obligación de alta en el RETA supone una presunción de estar realizando un trabajo por cuenta propia en los términos exigidos para causar alta en dicho régimen especial, se trata de una presunción que: 1) no impide permanecer en el percibo de la pensión de jubilación, aun incluso estando obligado al alta y cotización en el RETA, al tratarse de dos efectos jurídicos distintos y compatibles entre sí; y 2) en todo caso corresponde al propio trabajador desvirtuar la presunción legal, únicamente a efectos de encuadramiento.

Debe admitirse la plena compatibilidad del alta en el RETA con el percibo de la pensión de jubilación, siempre y cuando el pensionista mantenga la mera titularidad del negocio, logrando

desvirtuar así la presunción legal -que corresponde al trabajador-, ya que el alta en el RETA implica una presunción de estar realizando un trabajo por cuenta propia en los términos exigidos para causar alta en dicho Régimen Especial de la Seguridad Social, susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario por el trabajador (STSJ Galicia de 16 de octubre de 2017, Rec. núm. 548/2017). Así, puede suceder que se den los condicionantes legales para la incorporación al RETA conforme a lo dispuesto en el art. 305 LGSS, pero el pensionista se limita a mantener la titularidad del negocio, con lo que podríamos encontrarnos con la paradoja de un autónomo afiliado y en alta en el RETA que lo compatibiliza con la pensión de jubilación en ese mismo régimen.

En este caso concreto se da la particularidad de que el pensionista en el momento de la concesión de la pensión (al que debe atenderse, al efecto de determinar la si el reconocimiento de la misma resultaba ajustado a derecho) “era administrador único de la entidad Bodero y Vales-Villamarín Consultores SLP, poseyendo el 75% de las participaciones sociales, y mantuvo dicha condición, ejerciendo las funciones inherentes al cargo después de su baja en la Seguridad Social de 31/10/2014, y así firmaba las cuentas anuales y nóminas de personal, así como contratos mercantiles en nombre la sociedad”. Es decir, se trataba de una Sociedad Limitada Profesional, regulada a día de hoy en la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales.

La sentencia reconoce que la complejidad normativa exige en estos casos de aplicación de la normativa preconstitucional adaptarla al actual contexto económico, realizando así una labor hermenéutica en la que se encuentre presente la realidad social (art. 3.1 CC); porque, aunque la taxonomía efectuada por el Tribunal Supremo pueda resultar útil a los efectos clasificatorios en materia de jubilación activa, lo cierto es que la misma se encuentra necesitada de mayor precisión, cuando menos a los efectos que aquí nos ocupan. Y es que, la simple diferenciación entre “autónomos clásicos” y “autónomos societarios” precisa de mayor especificidad en esta clase de pleitos, habida cuenta la compleja diversidad de fórmulas societarias en nuestro ordenamiento jurídico, sin que se puedan identificarse necesariamente, por ejemplo, un “autónomo societario profesional” (a los que se refiere a la Ley 2/2007, de 15 de marzo) y un “autónomo societario” titular de acciones en una sociedad anónima.

Tras analizar las sociedades profesionales, la sentencia (partiendo de que la finalidad del art. 93 de la Orden de 24 de septiembre de 1.970 no es otra que la de posibilitar que el autónomo pueda mantener el negocio, conservando el pensionista su titularidad, de tal manera que no se extingan los contratos de trabajo), considera que cabe la posibilidad de que el socio profesional principal ostente la posición de titular del órgano de administración de la sociedad, constituido así como unipersonal, aunque no realice actividad alguna profesional para la sociedad, tal y como acredita el art. 8 de la Ley 2/2007, de 15 de marzo. Teniendo en cuenta que la norma admite que las personas que se encarguen de la administración y representación puedan ser socios profesionales o no, considera la sentencia que resulta evidente que administración y representación, por un lado, y ejercicio de la actividad profesional que constituye el objeto social, por el otro, no resultan identificables. Todo ello supone la posibilidad de deslindar ambas figuras, de tal manera que el socio puede realizar la actividad profesional de que se trate y actuar como administrador de la sociedad, pero de igual manera puede suceder que el socio profesional limite su actuación (ello con independencia de la habilitación normativa) a la labor de administración de la sociedad. En este último, caso, y de acuerdo con la normativa relativa a sociedades de capital, el administrador ostenta “la representación de la sociedad, en juicio o fuera de él” (art. 233.1) y la misma se extenderá “a todos los actos comprendidos en el objeto social delimitado en los estatutos”.

Tratándose de sociedades profesionales el percibo de la pensión de jubilación resultará incompatible con el ejercicio de una actividad profesional que requiera una titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional, lo que no puede predicarse del

administrador que se limita a firmar las cuentas anuales y nóminas de personal, así como contratos mercantiles en nombre la sociedad. Y es que, si eso supusiera un inconveniente legal, derivado de la incompatibilidad que venimos analizando, el hecho de poseer la mayoría del capital social, aunque sin ejercer la actividad profesional, exigiría que el titular de “deshiciera” de sus participaciones, con el riesgo cierto de disolución de la sociedad.

En esta ocasión no consta que el pensionista se dedicase, tras el reconocimiento de la situación protegida, a la actividad colegiada de economista, limitándose a ejercer como administrador de la sociedad en los términos ya expresados. Así, el actor, en el momento de la solicitud de pensión, era administrador único de la entidad Bodero y Vales- Villamarín Consultores SLP, poseyendo el 75% de las participaciones sociales, limitándose como tal a firmar las cuentas anuales y nóminas de personal, y contratos mercantiles en nombre la sociedad. De ello deriva, como necesaria consecuencia, que el aquí demandante en el momento del reconocimiento de su pensión de jubilación se limitó a mantener la titularidad de la SLP, desempeñando funciones inherentes a dicha titularidad, sin implicación de carácter profesional en su desempeño, lo que debe conducir a la declaración de compatibilidad entre su pensión de jubilación y su condición de administrador.

Por ello, se estima el recurso de Suplicación interpuesto por el actor revocando la sentencia de instancia, dejando sin efecto las resoluciones de la gestora impugnadas, con mantenimiento del actor en el reconocimiento y percibo de la pensión de jubilación, y dejando sin efecto el reintegro de las cantidades percibidas.

-STS 30/03/2022, nº 283/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 4810/2018. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

PENSIÓN DE JUBILACIÓN: en caso de sucesión de empresa, que no excluye a las que se han transformado estructuralmente, por medio de operaciones de fusión, es responsable la empresa sucesora por los defectos de cotización, cometidos por la empresa anterior, debiendo interpretarse la palabra «causadas», no como prestaciones «reconocidas» antes de la sucesión, sino como las «generadas» antes de la misma. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por la empresa codemandada, contra la Sentencia de 29-05-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, dictada en autos promovidos sobre pensión de jubilación.

-STS 10/05/2022, nº 399/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 139/2019. Ponente: Sebastián Moralo Gallego

JUBILACION PARCIAL: obligación de la empresa de abonar al INSS el importe de la prestación, en caso de cese simultáneo del jubilado parcial y del relevista en virtud de amortización del puesto de trabajo por causas objetivas, al subsistir la obligación empresarial de contratar a otro relevista mientras el jubilado parcial perciba la pensión de jubilación, salvo en los casos de extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de la empresa por despido colectivo. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS demandado, contra la Sentencia de 05-10-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos sobre reclamación de prestación de jubilación parcial, que casa y anula y, resolviendo el debate de suplicación, desestima el de tal clase formulado por la empresa demandante.

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

-STS 24/03/2022, nº 372/2022, Recurso de Casación 3981/2020. Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Ponente: Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo

CLASES PASIVAS: PENSIÓN DE VIUEDAD: DENEGACIÓN PROCEDENTE: PAREJA DE HECHO: acreditación de la convivencia desde 1965, unida a la existencia de hijos comunes: la prueba de la existencia de una pareja de hecho solamente puede acreditarse a los efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad mediante los medios señalados en el párrafo cuarto del art. 38.4 del TRLCPE, es decir, mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia o mediante un documento público y que ambos deben ser anteriores, al menos, en dos años al fallecimiento del causante: aplicación de la doctrina general fijada en la sentencia de 28 de mayo de 2020 que coincide con la fijada por la Sala Cuarta en la interpretación de la misma cuestión: aunque no existe la exigencia legal que obligue a un orden jurisdiccional a seguir la jurisprudencia de otro orden jurisdiccional distinto, no parece justificado, en principio, que ante regulaciones idénticas de situaciones idénticas, se llegue a soluciones distintas sin que concurren elementos que lo justifiquen: el TC ha avalado la constitucionalidad del art. 174.3 de la LGSS, precepto de igual contenido que el 38.4 del TRLCPE. Fallo: El TS desestima el recurso de casación número 3981/2020 interpuesto por la representación procesal de doña Adolfinia contra la sentencia dictada el 4 de marzo de 2020 por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid, en el recurso contencioso administrativo nº 518/18.

D). Desempleo

-STJUE 24/02/2022, Asunto C 389/2020, Cuestión prejudicial

IGUALDAD DE TRATO: Entre hombres y mujeres: Seguridad Social (Directiva 79/7/CEE): Discriminación: existencia: normativa española (Ley General de la SS) que excluye las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, en la medida en que afecta a un porcentaje muy superior de trabajadoras que de trabajadores (discriminación indirecta) y no está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo

-STS de 26/04/2022, nº 363/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1292/2019. Ponente: Ricardo Bodas Martín

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: la situación del trabajador excedente no readmitido injustamente desde la fecha en que debería haberse cumplido la obligación de readmitir es análoga a la del trabajador injustamente despedido a partir de la fecha del despido, por lo que la empresa debía de haberlo mantenido de alta en la seguridad social desde la fecha de incumplimiento de la obligación de readmitir hasta la fecha de efectos del despido, procediendo, por tanto, su reconocimiento al tener derecho a estar en alta en el RGSS al sobrevenir la contingencia o situación protegida. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el «Servicio Público de Empleo Estatal» demandado, contra la Sentencia de 13-12-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación de prestación por desempleo.

-STS 19/04/2022, nº 344/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1481/2019. Ponente: Sebastián Moralo Gallego

PRESTACIONES POR DESEMPLEO: la incompatibilidad con los salarios de tramitación abonados por el FOGASA, determina la devolución de las prestaciones temporalmente coincidentes

con los salarios de tramitación, y no de la totalidad de las percibidas. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 25-02-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación por desempleo, que casa y anula y, resolviendo el debate en suplicación, estima en parte el tal clase formulado por el «SEPE» demandado, en el sentido de limitar la obligación de la demandante a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas durante el periodo de tiempo coincidente con los salarios de tramitación abonados por el FOGASA.

-STS 19/04/2022, nº 341/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 602/2019. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

SUBSIDIO DE DESEMPLEO: extinción procedente por sanción, al incurrir el beneficiario en falta grave a tenor de los arts. 25.3 y 47.1 de la LISOS, que tipifican como tal la ausencia de comunicación de datos relevantes en el ámbito del percibo de la prestación como es la obtención de ingresos por la venta de una ganancia patrimonial por la venta de un bien inmueble, habiendo refrendado el TC la proporcionalidad de la medida al tener como finalidad combatir las percepciones fraudulentas y, consecuentemente, afianzar la sostenibilidad del sistema. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 19-12-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Málaga, dictada en autos promovidos en reclamación de prestaciones por desempleo.

-STS 26/04/2022, nº 367/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 2202/2019. Ponente: Concepción Rosario Ureste García

SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS: el agotamiento de la Renta Activa de Inserción (RAI) se equipara al agotamiento de la prestación o subsidio por desempleo para permitir el acceso a su disfrute. COSTAS PROCESALES: no procede imponerlas por el mero criterio del vencimiento a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social-Servicio Público de Empleo Estatal por gozar del beneficio de asistencia jurídica gratuita. Fallo: El TS estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el SPEE, para casar y anular parcialmente la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 26-2-2019, sobre desempleo.

-STS 11/05/2022, nº 417/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 499/2020. Ponente: Ricardo Bodas Martín

PRESTACIONES POR DESEMPLEO: procede, de conformidad con las previsiones de la DA 10ª Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, reconocerla a un trabajador, menor de 30 años, que presta servicios para su padre, trabajador autónomo, en virtud de un contrato de trabajo y que no convive con el mismo. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por Don Pedro Jesús contra la sentencia dictada por el TSJ de Andalucía, sede en Granada, de 5-12-2019, que casa y anula, sobre la demanda sobre desempleo presentada contra el Servicio Público de Empleo Estatal y reconoce el derecho del demandante a lucrar las prestaciones por desempleo por el tiempo legalmente previsto y condenamos al SPEE a estar y pasar por dicha declaración, así como al abono de la prestación correspondiente.

-STS 10/05/2022, nº 401/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1428/2019. Ponente: Juan Molins García-Atance

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: denegación a trabajador jubilado a tiempo parcial que concentra su actividad, en jornadas completas, en un periodo temporal, con posterior suspensión del contrato de trabajo, en otro periodo distinto, en el marco de un acuerdo de suspensión colectiva de los contratos de trabajo de toda la plantilla: falta de suspensión del contrato de trabajo. Fallo: El TS

desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, contra la Sentencia de 24-01-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, dictada en autos promovidos en reclamación de prestaciones por desempleo.

E). Prestaciones sanitarias

**-STS 11/05/2022, nº 414/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 873/2019.
Ponente: Ricardo Bodas Martín**

ASISTENCIA SANITARIA: no procede reconocerla a familiar a cargo de un reagrupante, que no ostenta la condición de beneficiario, y que ha obtenido la residencia legal por tal vía, ya que es obligación de dicho familiar la de tener cubierta la asistencia sanitaria y durante todo el tiempo que resida en España, sin que la concesión de la tarjeta de residencia temporal en España suponga la existencia automática del derecho; normativa anterior al RD Ley 7/2018, de 27 julio. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el «INSS» demandado, contra la Sentencia de 13-12-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Islas Baleares, dictada en autos promovidos en reclamación de asistencia, que casa y anula y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estima el de tal clase formulado por la demandada, desestimando la demanda.

Asistencia Social y Servicios Sociales

-STJUE 14-07-2022, C436/20 Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE) y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas,

Procedimiento prejudicial — Artículos 49 TFUE y 56 TFUE — Situación meramente interna — Servicios en el mercado interior — Directiva 2006/123/CE — Ámbito de aplicación — Artículo 2, apartado 2, letra j) — Contratación pública — Directiva 2014/24/UE — Concepto de “contratos públicos” — Artículos 74 a 77 — Prestación de servicios sociales de asistencia a las personas — Acuerdos de acción concertada con entidades privadas de iniciativa social — Exclusión de los operadores con ánimo de lucro — Lugar de implantación de la entidad como criterio de selección»

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. MONOGRAFÍAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, Laborum, 2ª edición revisada y ampliada, 2022, 400 págs.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, E.: *La nueva regulación legal de los planes y fondos de pensiones tras la reforma creadora de los fondos de pensiones de promoción pública (Estudio jurídico e institucional de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo)*, Laborum (Col. Trabajos de Investigación), 2022, 450 págs.

GARCÍA MURCIA, J (Dir.): *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección español*, KRK, 2022, 750 págs.

VILA TIerno, F. (DIR.): *La protección de Seguridad Social a las personas mayores, retos para el Siglo XX*, Bomarzo, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L., LÓPEZ INSUA, B. y GUINDO MORALES, S.: *La protección socio-laboral de los trabajadores autónomos. Entre Derecho normal y Derecho de la emergencia*, Laborum (Col. Trabajo de Investigación), 2021.

MONEREO PÉREZ, J.L., y MALDONADO MOLINA, J.A.: (Dirs.): *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Granados Romera, M.I. y Fernández Bernat, J.A. (Coords.), Comares (Col. Trabajo y Derecho), 2021.

3.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Bomarzo, 2022, 570 págs.

3.3. MANUALES y LIBROS PRÁCTICOS

BLASCO PELLICER, A., GOERLICH GISBERT, F.J.: *Ley de la jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, 2022.

BLASCO PELLICER, A., GOERLICH PESETE, J.M.: *Normas laborales básica*, Tirant lo Blanch, 2022.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 43ª ed., Tecnos, Madrid 2022

GALIANA MORENO, J.M, SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Legislación laboral y de seguridad social*, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., VILA TIerno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 20ª ed. Comares, Granada 2022

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., QUESADA SEGURA, R., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J.A.: *Manual de Seguridad Social*, 18ª ed., Tecnos, Madrid 2022

VV.AA.: *Memento práctico salario y nómina 2022*, Francis Lefebvre, 2022, 1284 págs.