

Crónica
Legislativa,
Doctrina Judicial
y Noticias
Bibliográficas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

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

LABORUM

1. CRÓNICA LEGISLATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. MEDIDAS URGENTES DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

— Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad (BOE 28-12-2022)

Convalidación por Resolución de 24 de enero de 2023, en BOE 27-1-2023

Con este real decreto-ley se adopta un sexto paquete de medidas para articular la respuesta de política económica frente a la guerra de Ucrania a partir del 1 de enero de 2023, adaptándola al contexto de inflación actual, concentrando su actuación en los colectivos vulnerables del incremento en el precio de los alimentos y otros bienes de primera necesidad y en los sectores más afectados por la subida de la energía.

Las medidas del real decreto-ley se centran en cinco ámbitos principales: (i) energía (ii) alimentos (iii) transporte (iv) industria gas intensiva (v) estabilidad económica y financiera (vi) escudo social. Adicionalmente, se incluyen medidas dirigidas a extender la protección a las familias y empresas afectadas todavía por la erupción de la isla de La Palma así como otras medidas de carácter urgente.

En el ámbito social destacan las siguientes medidas:

1. Se modifica la disposición transitoria cuarta.6 LGSS, con la finalidad de prorrogar, hasta el 31 de diciembre de 2023, lo establecido en la misma, en relación con la jubilación parcial de los trabajadores de la industria manufacturera.

2. Se prorroga la medida excepcional prevista en el artículo 13 de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre (antes artículo 18 del Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril), de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, por el que se acordó una moratoria contable para excluir las pérdidas de 2020 a los efectos de la determinación de causas de disolución de sociedades de capital para evitar la liquidación de empresas que resultaban viables en unas condiciones de funcionamiento de mercado normales, que hubiera provocado importantes efectos tanto sobre la estabilidad económica como sobre las empresas y los puestos de trabajo. Considerando necesario mantener dicha medida, se establece que, a los efectos de la causa legal de disolución por pérdidas, no se computarán las de los ejercicios 2020 y 2021 durante un período de 3 ejercicios contables.

3. Igualmente, dadas las dificultades actuales de las actividades agrarias, pesqueras y de transporte, se prorroga, igualmente por un plazo de tres meses más, el régimen extraordinario de aplazamientos en el pago de cuotas de la Seguridad Social a que se refieren el artículo 2 del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, el artículo 37 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, y el artículo 28 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

4. En el ámbito de las medidas de carácter social, dirigidas a evitar un aumento de la desigualdad, destacan las relativas al suministro mínimo y la lucha contra la pobreza energética y las

relativas al aumento del ingreso mínimo vital y pensiones no contributivas y protección en el ámbito de la vivienda. Además se introduce una línea directa de ayuda a personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio, de 200 euros de cuantía en pago único, que se dirige a quienes hayan sido asalariados, autónomos o desempleados en 2022, con el fin de paliar situaciones de vulnerabilidad económica, no cubiertas por otras prestaciones de carácter social, como es el caso de las pensiones o el ingreso mínimo vital. Para la percepción de esta ayuda, se establecen unos máximos de ingresos y patrimonios conjuntos en función de la convivencia en el domicilio.

5. En materia de Seguridad Social, se extiende, con efectos de 1 de enero de 2023, para todo el año, el incremento extraordinario de la prestación del ingreso mínimo vital que se estableció en el artículo 45 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, complementándose el porcentaje que deba aplicarse a dicha prestación para su actualización de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 en un porcentaje igual a la diferencia entre aquél y el 15 por ciento, de modo que el ingreso mínimo vital experimente para 2023 un 15 por ciento de incremento respecto de la cuantía que tenía a 1 de enero de 2022. Lo mismo se establece respecto al incremento extraordinario de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que estableció el art. 45 bis del citado real decreto-ley.

6. En atención a la situación de vulnerabilidad de las personas beneficiarias de la prestación del ingreso mínimo vital, especialmente de las unidades familiares con menores, y para evitar el daño derivado del reintegro inmediato de cantidades indebidamente percibidas, se establece que no serán exigibles las cantidades que no superen el 65 por ciento de la cuantía mensual de las pensiones no contributivas, cuando en la unidad de convivencia se integre, al menos, un beneficiario menor de edad. Se pretende evitar con ello una reducción tal de la cuantía total mensual del ingreso mínimo que haría que la situación de especial protección se agravase, colocando al menor en una situación de precariedad mayor que la que se pretende evitar mediante el reconocimiento del derecho al ingreso mínimo vital.

7. Además, este Real Decreto-ley extiende algunas de las medidas específicas destinadas a apoyar a los ciudadanos y empresas afectados por la erupción del volcán de La Palma. Entre ellas, se prorrogan las medidas previstas en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, y prorrogada por la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, y por el artículo 25 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, referidas a los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de las situaciones de fuerza mayor provocadas por la erupción volcánica; la prestación extraordinaria por cese de actividad que vinieran percibiendo los trabajadores autónomos; y la prórroga durante tres meses más del régimen extraordinario de aplazamientos en el pago de cuotas de la Seguridad Social establecido en el artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre.

8. El real decreto-ley incorpora también otras medidas urgentes para cubrir algunas lagunas que están teniendo un impacto muy negativo desde el punto de vista económico o social:

- Se modifica la LGSS para permitir la actividad de los profesionales jubilados y contribuir así a paliar la falta de facultativos de atención primaria, médicos de familia o pediatras en el Sistema Nacional de Salud.
- Se establece una prórroga la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, durante el periodo necesario para garantizar los trabajos de la mesa de diálogo social.
- Se prorrogan las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo. Así, el real decreto-ley adapta al

nuevo periodo de apoyo público que se extiende hasta el 30 de junio de 2023 las medidas en el ámbito laboral de apoyo a las personas trabajadoras del artículo 44 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo así como en el artículo 1.Diez del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, de forma que:

- a) Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos.
- b) Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

1.2. COTIZACIÓN

— Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 (BOE 31-1-2023)

Conforme al artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, mediante esta Orden se dictan las normas necesarias para su aplicación y desarrollo.

- A través de esta Orden se reproducen las bases y tipos de cotización y, conforme al art. 148 LGSS, se adaptan las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial.
- Asimismo, fija los topes máximo y mínimo de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Como consecuencia de la prórroga del salario mínimo interprofesional establecida por el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, hasta tanto no se apruebe el salario mínimo interprofesional para el año 2023, las bases de cotización de todos los grupos profesionales previstas en esta orden tendrán carácter provisional hasta que, mediante una nueva orden ministerial, se aprueben de forma definitiva.
- En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para los trabajadores por cuenta ajena, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.
- A su vez, en esta orden se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización a la Seguridad Social en supuestos específicos, como son los de convenio especial o exclusión de alguna contingencia.

También se establecen los coeficientes para la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social al sostenimiento de los servicios comunes de

la Seguridad Social, aportaciones mediante las que se garantiza el mantenimiento del equilibrio financiero entre las entidades colaboradoras señaladas y la

Administración de la Seguridad Social.

Por último, debe señalarse que en la orden se han introducido las modificaciones necesarias para adecuar su contenido a las recientes reformas legales en materia de Seguridad Social con incidencia en la cotización, entre ellas las fijadas por el 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; las establecidas en el 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, en el que se modifica el sistema de cotización del Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, o las derivadas de la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional previsto en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

— **Orden ISM/25/2023, de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero (BOE 17-1-2023)**

Mediante esta Orden se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2022, las bases únicas para la cotización por contingencias comunes y profesionales según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, conforme a lo previsto en el artículo 122, apartado Ocho.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

La Disposición transitoria única (Ingreso de diferencias de cotización) establece que las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de las bases de cotización establecidas en esta orden respecto de las cotizaciones que a partir de 1 de enero de 2023 se hubieran efectuado, podrán ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el último día del segundo mes siguiente al de su publicación en el BOE.

1.3. INCAPACIDAD TEMPORAL

— **Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración (BOE 5-1-2023)**

El objeto principal de este real decreto es la modificación del artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.

El Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, adaptó la regulación vigente hasta entonces en dicha materia a una serie de reformas legales, así como a los avances que se habían ido produciendo en la coordinación de actuaciones por parte de los servicios públicos de salud, de las entidades gestoras de la Seguridad Social y de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Ese real decreto incidía en los mecanismos de gestión de la incapacidad temporal ya existentes, a la vez que introducía otros nuevos, con el fin de aligerar trámites y obligaciones burocráticas y potenciaba la utilización de las nuevas tecnologías

para el intercambio de datos, así como la coordinación y la colaboración entre los distintos actores implicados.

En el diseño de gestión regulado en el citado Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, se mantuvo el *modus operandi* tradicional conforme al cual el facultativo entrega a la persona trabajadora, además del parte médico destinado a la misma, una copia en papel de los partes médicos de baja, confirmación y alta médica para que la presente, en un plazo determinado, en la empresa, la cual, a su vez, ha de cumplimentar ciertos datos requeridos en los mismos y remitirlos a la entidad gestora.

El grado de desarrollo actual de los sistemas informáticos permite prescindir de la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinada a la empresa y de su presentación por aquella en esta y la puntual comunicación a la empresa, directamente por la administración, de la expedición de los partes médicos. Igualmente resulta posible que aquella comunique a la administración los datos adicionales que esta precise para la gestión y control de la situación de incapacidad temporal y de la prestación correspondiente a la misma, así como de la compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado, sin necesidad de la previa presentación del parte por la persona trabajadora.

De este modo, además, se evitan a la persona trabajadora obligaciones burocráticas que, precisamente por estar en incapacidad temporal, pueden resultarle gravosas.

Este cambio es el objeto principal de este real decreto, a cuyo fin se modifica el artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.

- Se establece que el servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.
- El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a su vez, comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto, para su conocimiento y cumplimiento, en su caso.
- Junto a ello se introducen en el citado real decreto otras modificaciones de menor alcance:
 - Por una parte, se introduce un nuevo párrafo al final del artículo 2.3 en el cual se explicita que, en cualquiera de los procesos contemplados en ese apartado, el facultativo podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso. Con ello, se trata de evitar eventuales dudas interpretativas.
 - Por otra parte, en la nueva redacción del artículo 7 no se incorpora una previsión similar a la recogida, hasta la fecha, en su apartado 4, respecto a la posibilidad de suspender la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de las prestaciones económicas por incapacidad temporal en caso de la no transmisión de los datos a que vienen obligadas conforme a ese mismo artículo. Y ello porque el citado incumplimiento ya constituye una infracción sancionable a través del correspondiente procedimiento.

— **Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración (BOE 13-1-2023)**

(Corrección de errores en BOE 28-1-2023)

Mediante esta Orden se adapta la regulación contenida en la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, a las modificaciones introducidas por el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración y por el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Dichas adaptaciones se refieren tanto en lo que afecta a su articulado como a los modelos de partes médicos que se incluyen como anexos a la Orden.

1.4. PENSIONES

— **Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023 (BOE 28-12-2022)**

Conforme al título IV de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se establece que las pensiones experimentarán en 2023 con carácter general un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2022.

- De acuerdo con tales disposiciones legales, este real decreto establece una revalorización general de las pensiones y otras prestaciones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas del Estado, del 8,5 por ciento.
- Igualmente, se fija una revalorización del 8,5 por ciento de las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, así como de las pensiones no concurrentes del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y de las pensiones de Clases Pasivas.
- Idéntico porcentaje de incremento experimentarán las cuantías de los límites de percepción de pensiones públicas, así como los importes de los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y de las pensiones especiales de guerra.
- También se fijan las reglas y el procedimiento para efectuar la revalorización y el sistema de reconocimiento de complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad Social y en las pensiones de Clases Pasivas.
- Asimismo, se establecen las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social y de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. También se fija la revalorización para

el año 2023 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

1.5. SANIDAD

— Real Decreto 118/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (BOE 22-2-2023)

El INGESA es una entidad gestora de la Seguridad Social, adscrita al Ministerio de Sanidad a través de la Secretaría de Estado de Sanidad, con naturaleza de entidad de derecho público y capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que le están encomendados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del TRLGSS. En su condición de entidad gestora, le será de aplicación la disposición adicional decimotercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Este Real Decreto le atribuye competencias (art. 2). También prevé la organización y funcionamiento de los servicios centrales del INGESA (arts. 3-7), y territoriales (arts. 8 15), así como también dispone los órganos de participación en el control y vigilancia del INGESA.

El Real Decreto 118/2023 configura como de difícil cobertura los puestos de trabajo de personal sanitario del INGESA en Ceuta y Melilla, habilitándose a la Dirección del INGESA para establecer las medidas necesarias que incentiven la contratación de profesionales en estos puestos.

Entre las derogaciones normativas, se establece la derogación del artículo 15 del Real Decreto 1087/2003, de 29 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica del Ministerio de Sanidad y Consumo, y el Real Decreto 1746/2003, de 19 de diciembre, por el que se regula la organización de los servicios periféricos del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y la composición de los órganos en el control y vigilancia de la gestión.

1.6. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

— Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 27 de diciembre de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social (BOE 31-12-2022)

El artículo 130 LGSS establece la posibilidad de que se adopten y notifiquen resoluciones de forma automatizada en los procedimientos de gestión de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social previstas en la misma, excluidas las pensiones no contributivas. A su amparo se dictó la Resolución de 23 de febrero de 2016, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos de gestión de determinadas prestaciones de la Seguridad Social, la cual se refiere a la automatización íntegra de determinados procedimientos.

No obstante, existen supuestos en los que, si bien cabe la automatización de algunos actos o actuaciones dentro del procedimiento, no es posible prescindir absolutamente de la intervención de un empleado público en todas las fases del mismo, resultando por tanto necesario establecer, conforme a la citada normativa, dichos supuestos. Para ello, esta Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó la «Resolución de 14 de enero de 2022, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la

ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social», posteriormente modificada a través de la Resolución de 22 de marzo de 2022, con la finalidad de extender las previsiones relativas a la adopción de resoluciones de forma automática y los criterios de reparto entre las diferentes direcciones provinciales a la prestación de ingreso mínimo vital, de no asignar la tramitación de los expedientes de auxilio por defunción por el sistema de reparto en ningún caso y de modificar su anexo para determinar la dirección provincial a la que se le atribuyen las competencias y actuaciones en los procedimientos de reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia y de incapacidad permanente en las que fuese de aplicación el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Senegal.

Desde dicha resolución se ha evidenciado la necesidad de implementar nuevos cambios que redunden en una gestión más ágil y eficaz, procediéndose así a una distribución de asuntos más racional y eficiente, que evite la concentración en algunas direcciones provinciales de expedientes concernientes a un número excesivamente elevado de países. Del mismo modo, se ha constatado que, en la distribución inicial de competencias especializadas, no se había tenido en cuenta la dificultad particular para gestionar expedientes asociados a determinados colectivos, como por ejemplo el colectivo de Minería de Carbón, muy presente en los expedientes a totalizar con Polonia.

Además, la entrada en producción el pasado 4 de julio de 2022 del Sistema Electrónico Europeo de Intercambio de Información (EESSI) en materia de pensiones, subraya la importancia de la atención y resolución de procesos de forma inmediata con las instituciones competentes de otros estados miembros, por lo que resulta de gran dificultad mantener una adecuada coordinación con los diferentes estados en las direcciones provinciales que tienen atribuida la competencia respecto de un elevado número de países.

Como consecuencia de todo ello, se ha observado que las direcciones provinciales inicialmente seleccionadas para la especialización de gestión de expedientes al amparo de normas internacionales, resultan insuficientes y que se hace necesario ampliar el número de las direcciones provinciales competentes en estos expedientes y redistribuir los países de los inicialmente se ha determinado su competencia.

En aras de garantizar el principio de seguridad jurídica, y con la finalidad de recoger e incorporar estas nuevas cuestiones, se procede a dictar una nueva resolución, de tal manera que se recojan en un único cuerpo normativo las disposiciones vigentes sobre esta materia, procediéndose así a derogar la citada Resolución de 14 de enero de 2022.

La presente Resolución establece:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá automatizar la adopción de las resoluciones, utilizando como sistema de firma el sello electrónico de la entidad, en los siguientes procedimientos: Jubilación en su modalidad contributiva; Muerte y supervivencia; Nacimiento y cuidado de menor; Ingreso mínimo vital.
- Se exceptúan los procedimientos referidos a las prestaciones por muerte y supervivencia que requieran el dictamen propuesta, preceptivo y no vinculante, del Equipo de Valoración de Incapacidades o, en su caso, de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, así como los de las pensiones o prestaciones en favor de familiares y las indemnizaciones especiales a tanto alzado en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- En relación con las resoluciones automatizadas que se adopten por la entidad gestora en los procedimientos indicados en el apartado anterior, se considerará responsable a

efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia en que tenga su domicilio la persona interesada, salvo en los supuestos siguientes:

- 1) En el caso de expedientes de pensiones en los que sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia que se determina en el Anexo de esta resolución.
- 2) En el caso de que la persona solicitante de una prestación resida en el extranjero, y no sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia en la que, según los sistemas de información de la Seguridad Social, la persona causante acredite las últimas cotizaciones en España y, si no constasen datos, la dirección provincial de la provincia en la que la persona solicitante hubiese alegado las últimas cotizaciones en España.

— **Contabilidad. Resolución de 29 de diciembre de 2022, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones contables en materia de reintegro de pago indebido de prestaciones económicas de la Seguridad Social (BOE 5-1-2023)**

(Corrección de errores en BOE 19-1-2023)

Se dicta una nueva resolución para:

- en primer término, incorporar el procedimiento a aplicar en aquellos supuestos en que los reintegros de pagos indebidos de prestaciones no se hayan podido formalizar al presupuesto del ejercicio en que se produce el cobro o devolución y,
- en segundo lugar, efectuar una adecuada sistematización de las operaciones contables para una mayor claridad y coherencia en la aplicación de los distintos procedimientos de registro derivados de este tipo de expedientes.

— **Patrimonio. Real Decreto 37/2023, de 24 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social (BOE 25-1-2023)**

Se lleva a cabo una revisión y adaptación del texto reglamentario que regula el patrimonio de la Seguridad Social, como consecuencia de las modificaciones introducidas en la LGSS por la disposición final vigésima quinta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, respecto a las cuestiones vinculadas con el patrimonio de la Seguridad Social.

El objeto de esta modificación es que los bienes inmuebles que forman parte del citado patrimonio, sin perder tal carácter, además de estar afectos, con carácter prioritario, a los fines de la Seguridad Social, puedan ser destinados a fines de utilidad pública a través de su adscripción o cesión de uso.

Además, dado el tiempo transcurrido desde la aprobación del Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social, y a pesar de que esta norma se ha visto modificada en tres ocasiones, se considera conveniente proceder a su reforma con el fin de adecuar la gestión del patrimonio de la Seguridad Social a las últimas recomendaciones realizadas al efecto por el Tribunal de Cuentas en el Informe número 1.483 de fiscalización operativa sobre la eficiencia en el uso de los inmuebles de la Seguridad Social, con especial referencia a la eficiencia energética.

En este sentido, se ha revisado la regulación de los negocios jurídicos patrimoniales a través de los cuales se efectúa la gestión del patrimonio de la Seguridad Social, tomando en consideración

la necesidad inminente de superar determinados obstáculos que dificultan o impiden desarrollar adecuadamente dicha gestión.

Además, se introduce un nuevo modo de actuar en la gestión del patrimonio, basado en el futuro Plan de optimización del patrimonio, cuyo fin será alcanzar una gestión más eficaz y eficiente.

— **Gestión y procedimiento. Resolución de 7 de febrero de 2023, de la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante la que se establece un procedimiento de colaboración de las entidades financieras en la gestión de obtención de información y práctica del embargo por medios telemáticos de los pagos efectuados a través de Terminales de Punto de Venta a deudores de la Seguridad Social (BOE 17-2-2023)**

Esta Resolución se enmarca en el propósito de modernizar la actuación administrativa, dentro del cual cobra especial relevancia la utilización de medios electrónicos en el ámbito de la gestión recaudatoria en vía ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En dicha adaptación de la gestión al uso de medios electrónicos, no puede obviarse que el uso de la tarjeta de crédito o débito constituye un medio de pago cada vez más habitual, que se instrumenta a través de los Terminales de Puntos de Venta, cuya operativa consiste en que el titular de un establecimiento mercantil contrata dicho servicio con una entidad financiera, la cual abona a aquel el importe obtenido de los pagos efectuados con tarjeta de crédito o débito en los Terminales de Puntos de Venta correspondientes.

El hecho de que el uso de este medio de pago se haya extendido notablemente supone necesariamente un aumento de actuaciones ejecutivas por parte de los órganos de recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los pagos efectuados a través de los Terminales de Puntos de Venta cuando los mismos se realizan a deudores de la Seguridad Social.

Dichas actuaciones se han venido practicando de forma individualizada mediante la emisión diaria de las correspondientes diligencias de embargo a cada una de las entidades financieras, las cuales deben cumplir con el deber de información que establece el artículo 40 LGSS. Los requerimientos que a este respecto se emiten a las mismas, deben ser atendidos en el mismo momento de su presentación conforme al artículo 53 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, lo que supone un considerable esfuerzo de gestión tanto para las distintas entidades financieras como para la Tesorería General de la Seguridad Social.

Con el fin de solventar esta situación y en aras a agilizar la práctica de este tipo de embargo, resulta necesario articular un nuevo procedimiento administrativo de colaboración de las entidades financieras en esta materia por medios telemáticos, el cual dotará de mayor eficacia e inmediatez a la actuación recaudatoria en vía ejecutiva.

Las entidades financieras que no se adhieran al procedimiento de colaboración establecido por la presente resolución, que incumplan sus términos o que obstaculicen su adecuado desarrollo no podrán alegar dificultades técnicas u operativas que hayan podido motivarse por el número de actuaciones solicitadas, como causa de exoneración de las responsabilidades en que hayan podido incurrir por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en lo concerniente al suministro de información y a la práctica de embargos sobre los pagos efectuados a través de Terminales de Punto de Venta.

En virtud de todo ello, la Tesorería General de la Seguridad Social, como órgano competente para la gestión de la recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, establece mediante esta resolución un procedimiento administrativo de colaboración de las entidades financieras en la obtención de información y práctica por medios telemáticos del embargo de los pagos efectuados a través de los Terminales de Puntos de Venta a los deudores de la Seguridad Social, lo que se llevará a cabo conforme a las instrucciones establecidas en esta Resolución.

1.7. NORMAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

— Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 11-1-2023)

(Convalidación mediante Resolución de 24 de enero de 2023, del Congreso de los Diputados en BOE 27-1-2023)

Con este Real Decreto Ley se pretende dar cumplimiento a la Reforma 7 «revisión de las subvenciones y bonificaciones a la seguridad social», del Componente 23 del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que tiene como objetivo simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia mediante una mejor orientación, teniendo en cuenta la revisión del gasto (spending review) llevada a cabo por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), y su adecuación a los nuevos principios contenidos en la regulación del marco contractual introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La Exposición de Motivos señala, críticamente, que el mandato de realización de una política orientada al pleno empleo contenido en el art. 40 CE ha sido objeto de tratamiento a través de un amplio e intenso conjunto normativo e institucional que bajo la denominación de «política de empleo» se ha referido, no solo ni exclusivamente a las denominadas políticas activas de empleo y dentro de estas a la actividad de fomento del empleo, sino también a la propia regulación sustantiva de la normativa laboral. De forma que en las últimas décadas se ha atribuido a las reformas de la regulación de las condiciones de trabajo un papel excesivamente central en la política de fomento del empleo, con efectos no siempre positivos, como se ha puesto de manifiesto con la opción legal de promocionar la contratación temporal como instrumento de fomento del empleo.

En la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, existiendo una excesiva fragmentación y dispersión de normas que va en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas. A ello se añaden otros problemas como la desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente, en las cuantías de los incentivos; la ausencia de un régimen común de disposiciones generales aplicables a todas ellas y las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

I. Por lo que se refiere al contenido de la regulación de incentivos:

1. El Real Decreto-ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

2. Se establecen los objetivos de la norma, unos generales, en el marco de las políticas activas de empleo, y otros específicos, y se contemplan servicios garantizados de información, formación y acompañamiento.

3. Se determinan las personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

-El artículo 4 se refiere a las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada:

a) Se presta especial atención a las personas vulnerables o de baja empleabilidad (personas de atención prioritaria), considerándose como tales las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria previstos en la Ley de Empleo.

b) Por otro, incluye como destinatarias a personas trabajadoras que, en determinados supuestos, vean transformados sus contratos temporales en indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios.

-El artículo 5 se refiere a las personas trabajadoras destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

-El artículo 6 contiene las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

4. Los artículos 7 y 8 se refieren a la determinación y los requisitos de los beneficiarios.

-Podrán serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.

-No podrán ser beneficiarios las Administraciones Públicas así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas.

-El artículo 9 regula las obligaciones de mantenimiento del empleo, que se unifican para todos los contratos incentivados.

-Se desarrollan las cuantías y duración y mantenimiento de beneficios; exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación; incompatibilidad y concurrencia de beneficios; y, por último, reintegros.

-Se establecen las exclusiones a los incentivos a la contratación.

5. El capítulo II referente a los incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo, contiene:

-Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

-Bonificaciones por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, así como en diversos supuestos de conciliación.

- Bonificaciones por la contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo.

-Bonificaciones a la contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos, así como a la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas, las bonificaciones a la formación en alternancia y las previstas de manera específica para el contrato predoctoral.

-Bonificaciones de apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos.

6. Dentro del capítulo II, la sección 2.^a prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como:

- Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 32).

- Reserva de empleo (artículo 33).

- Planes de igualdad en las empresas (artículo 34).

- Pactos locales y comarcales de empleo (artículo 35).

7. Se regulan un conjunto de normas comunes a las bonificaciones en la cotización, relativas a la aplicación, control, coordinación de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social y acreditación de los requisitos.

8. El capítulo III se refiere a la financiación y evaluación de estos incentivos.

9. En la disposición final segunda se reforma la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo:

-Se da nueva redacción a su artículo 36, a fin de mantener el importe de la bonificación en la cotización a la Seguridad Social que venía siendo de aplicación con anterioridad a las modificaciones operadas por el 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, a determinados trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que residen y ejercen su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

-Se modifica también el artículo 38, al objeto de incluir expresamente a los socios trabajadores o de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, entre los beneficiarios de la bonificación en él regulada.

10. En relación con la Ley 5/2011, de 29 de marzo se incluye además una modificación en su art. 10 relativa a la capitalización de las prestaciones por desempleo en el caso de incorporación como personas socias en cooperativas y en sociedades laborales.

11. Se incluyen dos modificaciones esenciales para el adecuado funcionamiento del sistema de protección por desempleo en la Disposición final octava. Dichas modificaciones afectan al RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (se modifican los arts. 33, relativo al procedimiento para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, y el art. 34, sobre la compensación de prestaciones por desempleo), y al RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

12. La disposición final cuarta procede a *reformular y añadir distintos preceptos en la LGSS*.

-Se efectúan modificaciones en los artículos 16, 138 y 139 LGSS a fin de incorporar en dichos preceptos las facultades de revisión de oficio que corresponden a la Administración de la Seguridad Social en materia de actos de encuadramiento ante incumplimientos de las prescripciones legales aplicables al respecto.

Esta nueva regulación evita que la impugnación de los actos de encuadramiento sea trasladada a la Jurisdicción Social y se mantenga en la Jurisdicción competente para conocer de esta materia, la Contencioso-Administrativa. Esta medida en ningún caso altera el derecho de empresarios y trabajadores a la tutela judicial efectiva ya que los actos que, en este sentido, se dicten por la Administración Pública podrán ser objeto de impugnación ante la referida Jurisdicción.

-Se modifica el artículo 36 LGSS con el objeto de regular las especialidades del sistema de liquidación simplificada en el supuesto de que la Tesorería General de la Seguridad Social ejercite sus facultades de comprobación de liquidaciones de cuotas en función de datos o criterios incorporados con fecha posterior a la práctica de la liquidación.

-El artículo 153 bis es objeto de modificación para establecer que los seis meses que se deben utilizar para el cálculo de la base de cotización promedio a que dicho precepto se refiere son los inmediatamente anteriores al mes previo al del inicio de la situación, posibilitando de esta manera el cálculo inmediato de dicha base de cotización promedio.

13. Una parte importante de las modificaciones operadas en la LGSS conciernen a la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la actividad artística, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena.

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía y su desarrollo por el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, permitan, por vez primera, la compatibilidad entre la percepción de la pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social y los ingresos obtenidos por la realización de cualquier actividad de creación artística que genere derechos de propiedad intelectual.

Esta regulación, si bien facilitaba la actividad artística, se ha revelado insuficiente para permitir que todo el caudal intelectual revierta a la sociedad puesto que se centraba sólo en la creación artística que genera derechos de propiedad intelectual.

-Por ello, este real decreto-ley introduce en la LGSS el nuevo artículo 249 ter, que permite la compatibilidad de la actividad artística por cuenta propia o ajena con la percepción del importe íntegro de la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social, sin más obligación que solicitar el alta y cotizar en el régimen que corresponda por contingencias profesionales

-Se establece esta misma posibilidad para los trabajadores por cuenta ajena, conforme al nuevo artículo 153 ter, con una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresarios y trabajadores.

Esta compatibilidad se extiende a las pensiones de jubilación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la modificación del artículo 318 d), así como la cotización durante la compatibilidad de la pensión y la actividad artística, aunque exclusivamente a cargo del trabajador, de acuerdo con el nuevo artículo 310 bis.

-Con el mismo objetivo de facilitar la actividad artística, se modifica el artículo 363.5 LGSS, de manera que los beneficiarios de una prestación no contributiva mantengan y compatibilicen el percibo de su pensión con rendimientos de su actividad artística que no superen el umbral del salario mínimo interprofesional.

-Se adiciona una nueva letra m) al apartado 2 del artículo 305 LGSS para incluir a quienes ejercen una actividad artística por cuenta propia entre los colectivos que se declaran expresamente comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

-Con el fin de garantizar la necesaria seguridad jurídica y la coherencia interna, y su congruencia en relación con lo previsto respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo, se modifica la disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS, para asegurar la cobertura de las exigencias comprometidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su componente 23.

-Se atiende a la especial situación de autónomos artistas con bajos ingresos, entendida en los términos previstos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, estableciendo en el artículo 313 bis una cotización reducida que permita a los autónomos artistas compatibilizar su actividad creativa y su inclusión en el sistema de Seguridad Social. La disposición transitoria quinta determina cuál será la base de cotización para 2023.

-Se incluye en la LGSS la regulación de la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

*Esta prestación estará dirigida a quienes no tengan derecho a la prestación contributiva por desempleo, salvo que la tengan suspendida y acrediten la actividad y cotizaciones en el sector artístico previstas para esta prestación especial por desempleo, que podrán optar por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, en cuyo caso la prestación contributiva quedará extinguida.

*La duración de la prestación por desempleo será de 120 días y su cuantía será igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, salvo cuando la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100 por ciento del IPREM.

14. La disposición final primera modifica el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, para extender a las pensiones de jubilación a cargo del Régimen Especial de la Seguridad Social de Clases Pasivas del Estado la misma compatibilidad respecto de la actividad artística por cuenta ajena o por cuenta propia que se establece para las pensiones de jubilación del resto de regímenes del sistema en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

15. En cuanto a la entrada en vigor de esta norma se prevé una demora de la entrada en vigor hasta el 1 de septiembre de 2023, vacatio legis que resulta necesaria para la adopción de las medidas de gestión imprescindibles para su aplicación y por razones de seguridad jurídica.

-No obstante, la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas y de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad tiene un período de vacatio hasta el 1 de julio de 2023

-Se establecen además otros períodos distintos de vacatio y excepciones a la misma en la Disposición final decimotercera.

— Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 1-3-2023)

Esta ley persigue la implementación de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo» del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con ella se busca establecer el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Pretende, por tanto, promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial.

Asimismo, con esta ley se persigue implantar un concepto nuevo de política de empleo y dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

La ley se estructura en seis títulos, dedicados respectivamente a la política de empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo la cartera de servicios y los servicios garantizados y compromisos de las personas y entidades demandantes de empleo, la financiación y la evaluación de la política de empleo.

1. El *Título I, sobre la política de empleo*, se divide en tres capítulos:

-El primero contiene disposiciones generales, dirigidas a concretar el objeto de la Ley, definir la política de empleo y otros conceptos básicos, sus objetivos y principios rectores.

La Ley pretende implantar un concepto moderno de la política de empleo, para dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo durante situaciones de tránsito, desempleo o cese de actividad, a través de una garantía de servicios que facilite un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda

de ocupación y ofrecer una atención singularizada a personas y entidades usuarias durante los procesos de intermediación o colocación laboral.

-El Capítulo II pretende reforzar la cohesión y mejorar la *gobernanza del Sistema Nacional de Empleo*, con una configuración más amplia, eficiente e inclusiva.

Conforman el Sistema Nacional de Empleo la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas. Las Corporaciones Locales y las demás entidades públicas, así como las privadas que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación o colaboración con los servicios públicos, tendrán el carácter de colaboradoras de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

-El Capítulo III pretende lograr la *convergencia* necesaria entre las políticas de empleo de las distintas administraciones con competencias en la materia para la consecución de objetivos comunes. Utiliza como instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que tendrá vigencia cuatrienal, el Plan Anual y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

2. El *Título II se refiere a la ordenación básica de los servicios públicos de empleo* de las distintas administraciones territoriales y de las entidades privadas de empleo y se estructura en cuatro capítulos:

-El Capítulo I, de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley, procede a la regulación de la *Agencia Española de Empleo*, en la que ha de transformarse el Servicio Público de Empleo Estatal y que supone el cambio de organismo autónomo en agencia estatal. En la Ley se autoriza su creación y mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A, en la Agencia Española de Empleo.

-El Capítulo II se refiere a los *servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas*, que garantizan, en el ámbito de sus respectivas competencias, la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en la Ley.

-El Capítulo III hace referencia a las *entidades colaboradoras* de los servicios públicos de empleo, que pueden tener carácter público, destacando en este sentido las entidades locales, así como también podrán ser entidades privadas que presten servicios de empleo. La prestación de estos servicios tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice.

-El Capítulo IV regula el *personal del Sistema Nacional de Empleo*, conformado por el personal de los servicios públicos de empleo de las distintas administraciones con competencias en materia de empleo, que procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización.

El personal de las entidades privadas participará a través de los mecanismos de información y actuación que establece la Ley y la adecuación y profesionalización de sus plantillas se valorará a través de los correspondientes indicadores en los procedimientos de colaboración.

3. El *Título III tiene por objeto las políticas activas de empleo*, optando la ley por una configuración amplia e integradora de las mismas: son tales aquellos servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y elevar sus posibilidades de acceso a un empleo, por cuenta ajena o por cuenta propia, digno y reducir las brechas de género.

Corresponde su diseño e implantación, en el ámbito de sus respectivas competencias, a la Agencia Española de Empleo y a los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas. Sin

perjuicio de su eventual gestión mediante colaboración público-pública o público-privada, cuando así se considere adecuado. Tales políticas serán objeto de balances o memorias anuales, cuya elaboración queda encargada a la Agencia Española de Empleo y a los servicios autonómicos.

-El Capítulo II se refiere a la *empleabilidad*, que se erige en elemento nuclear de la política de empleo.

*La Ley configura el mantenimiento y la mejora de la empleabilidad como un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

*Se establece la creación de herramientas de apoyo a la toma de decisiones para la mejora de la empleabilidad.

*El Sistema Nacional de Empleo mantendrá y actualizará el catálogo de instrumentos de empleabilidad.

*La mejora de las habilidades de comunicación oral y escrita, y el manejo útil de herramientas digitales y tecnológicas se configuran como competencias básicas para la empleabilidad.

*Se apela de manera especial, a la evitación de discriminaciones y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad.

-El Capítulo III tiene por objeto la *intermediación*, configurado de manera amplia y omnicomprensiva. En la misma quedan así subsumidas cuatro categorías de actuaciones:

*la prospección y captación de ofertas de trabajo;

*la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación;

*la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo;

*la puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente para los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

Los *Agentes de la intermediación* en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de:

a) Los servicios públicos de empleo.

b) Las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal.

c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior.

Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, sin que deban constituirse como agencias de colocación.

-El Capítulo IV se refiere a la *coordinación de las políticas activas y las políticas de protección frente al desempleo*.

-El Capítulo V se dedica a *colectivos de atención prioritaria* para la política de empleo.

*Se identifican estos colectivos que han de ser generadores de una acción de empleo suficientemente diferenciada.

*En la Ley son objeto de especial atención: aquellas personas que abandonan la condición de persona demandante de servicios de empleo pese a no haber obtenido éste; personas en situación de exclusión social; mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina; jóvenes y personas con discapacidad.

* Entre otros colectivos considerados de atención prioritaria se encuentran las personas LGTBI, en particular trans, las personas de mayores de cuarenta y cinco años, las personas migrantes, las personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, las mujeres con baja cualificación, las mujeres víctimas de violencia de género, las personas en situación de exclusión social, las personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos étnicos o religiosos, así como las personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, las personas afectadas por drogodependencias o las víctimas del terrorismo.

*La perspectiva de género tiene que impregnar de modo transversal las políticas de empleo.

4. El *Título IV de la Ley incorpora el catálogo de servicios garantizados*, los compromisos a asumir y *la cartera de servicios* derivados de las políticas activas de empleo y se estructura en dos capítulos.

-La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo incluirá:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.

b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.

c) Servicios de formación en el trabajo.

d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

5. El *Título V tiene por objeto el régimen presupuestario*. Se propone llevar a cabo una profunda revisión del marco financiero, para que la Ley no se convierta en una mera declaración de voluntad.

6. El *Título VI se refiere a la evaluación de la política de empleo*.

7. Dentro de las disposiciones adicionales y finales destacan:

-Disposición adicional sexta y Disposición adicional séptima. Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes y de las mujeres:

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes y de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad y por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes y de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por razón de sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sin perjuicio de lo expuesto, en el caso de los jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias deben focalizarse en promover su reincorporación al sistema educativo o la mejora de cualificaciones.

-La Disposición final octava modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

**Se modifica el artículo 27, apartado 2 ET, en relación con la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional: Se establece que, a efectos de determinar la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, «se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.»*

**Se modifica el apartado 2 del artículo 51 ET estableciendo que, en el marco del procedimiento del despido colectivo, el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social «además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir».*

— Contrataciones en origen. Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023. BOE 29-12-2022

Mediante esta Orden se lleva a cabo una revisión en profundidad del modelo de orden para la gestión colectiva de contrataciones en origen, como consecuencia del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, que ha introducido modificaciones sustanciales en el Título VIII (gestión colectiva de contrataciones en origen) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Estos procedimientos están destinados a la cobertura de aquellas vacantes en las que, atendiendo a la situación nacional de empleo, se requiere la contratación de trabajadores extranjeros en origen. Esta contratación podrá realizarse:

- para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o campaña, a través de migración circular.
- pero también para la gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, a través de migración estable.

Estos dos modelos de contratación –estable y circular– podrán realizarse de forma genérica y nominativa, y admiten formas de tramitación ordinaria y unificada, según el número de empleadores involucrados.

Además, la reforma del Reglamento adecúa el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, minimizando los contratos temporales y permitiendo su adaptación al contexto económico actual:

**La contratación de trabajadores extranjeros en origen deja de basarse en formatos asociados a la naturaleza temporal de los contratos, siempre dentro del marco establecido por la Directiva 2014/36/UE, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, que establece un tiempo máximo de nueve meses dentro de un periodo de doce meses para este colectivo.*

*Los programas de migración circular cambian el paradigma de contratos temporales concedidos de año en año para adecuarse a la lógica de la contratación fijo-discontinua, en la que se compatibiliza el carácter imperativo del retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.

*El nuevo modelo de migración circular incorpora autorizaciones de cuatro años, que permitirán trabajar a estas personas extranjeras un máximo de nueve meses por año, en las condiciones establecidas por su autorización de residencia y trabajo.

*Tras la vigencia de esta autorización de cuatro años, existe la posibilidad de la prórroga por periodos de cuatro años de la misma, u optar por la residencia y trabajo en España, no asociada al retorno, a través de una autorización de residencia y trabajo de dos años de duración.

Esta orden entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. En ella se regula:

-Las disposiciones generales relativas a la gestión colectiva de ofertas de empleo: características de las mismas; sujetos legitimados para solicitar la gestión colectiva de ofertas de empleo; garantías para los trabajadores; causas de denegación de la gestión colectiva de ofertas de empleo y de exclusión de trabajadores.

-Disposiciones relativas a los proyectos de migración circular: periodo anual de trabajo; cumplimiento del compromiso de regreso; requisitos y procedimiento de autorización de cambios de empleador y de provincia; prórroga y modificación de las autorizaciones de migración circular a autorizaciones de residencia y trabajo.

-Disposiciones relativas a los proyectos de migración estable: elementos básicos de la contratación colectiva para proyectos de migración estable y determinación de puestos estables.

-La gestión de ofertas genéricas de empleo en migración circular y estable: procedimiento y documentación; selección de los trabajadores en el exterior; procedimiento relativo a autorizaciones de residencia temporal y trabajo derivadas de la gestión de ofertas genéricas de empleo.

-La gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo: modelos de solicitud y documentación; presentación de solicitudes y órgano de tramitación; tramitación y resolución.

-Los procedimientos de gestión de ofertas de empleo de forma unificada y concatenada.

-En los Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y X se establecen los diferentes modelos y documentación.

-En el Anexo IX se establecen las condiciones de habitabilidad de los alojamientos para trabajadores migrantes de temporada y campaña en la agricultura.

— **Extranjeros. Resolución de 22 de febrero de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el primer trimestre de 2023.**

Para la confección del presente Catálogo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

— **Salario mínimo interprofesional. Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. BOE 15-2-2023**

En cumplimiento del artículo 27.1 ET, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2023, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 8 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, cuyos efectos fueron prorrogados mediante el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el real decreto incorpora reglas de afectación en una disposición transitoria única con el objetivo de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos.

Con esta subida del 8 por ciento, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional se atiende al derecho a una remuneración equitativa y suficiente y se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, cumpliendo lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

-El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

-Para las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días se fija en 51,15 euros por jornada legal en la actividad, que incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas.

-Para las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, conforme al artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se fija en 8,45 euros por hora efectivamente trabajada, incluyendo todos los conceptos retributivos.

1.8. OTRAS NORMAS CON EFECTOS EN EL ÁMBITO LABORAL

— **Lucha contra la corrupción. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. BOE 21-2-2023**

Con la aprobación de esta ley se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019. Dicha Directiva regula aspectos mínimos que han de satisfacer los distintos cauces de información a través de los cuales una persona física que sea conocedora en un contexto laboral de una infracción del Derecho de la Unión Europea, pueda dar a conocer la existencia de la misma [«whistleblowers»]:

- Obliga a contar con canales internos de información a muchas empresas y entidades públicas porque se considera que es preferible que la información sobre prácticas irregulares se conozca por la propia organización para corregirlas o reparar lo antes posible los daños.

- Exige, además, la determinación de otros canales de información, denominados «externos», con el fin de ofrecer a los ciudadanos una comunicación con una autoridad pública especializada, lo que les puede generar más confianza al disipar su temor a sufrir alguna represalia en su entorno.

Estos dos claros objetivos de la Directiva, proteger a los informantes y establecer las normas mínimas de los canales de información, se incorporan en el contenido de esta ley.

1. El título I precisa la finalidad y el ámbito de aplicación de la ley:

-La finalidad de la norma es la de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.

-En cuanto a su ámbito de aplicación, además de proteger a quienes informen sobre las infracciones del Derecho de la Unión previstas en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, esta ley abarca también las infracciones penales y administrativas graves y muy graves de nuestro ordenamiento jurídico.

Se amplía el ámbito material de la Directiva a las infracciones del ordenamiento nacional, pero limitado a las penales y a las administrativas graves o muy graves.

Se excluyen del ámbito de aplicación material los supuestos que se rigen por su normativa específica, esto es, por leyes sectoriales o por los instrumentos de la Unión Europea enumerados en la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937.

-Respecto al ámbito subjetivo (personas que están protegidas frente a posibles represalias), se extiende la protección a todas aquellas personas que tienen vínculos profesionales o laborales con entidades tanto del sector público como del sector privado, aquellas que ya han finalizado su relación profesional, voluntarios, trabajadores en prácticas o en período de formación, personas que participan en procesos de selección.

Comprende en todo caso a: las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena; los autónomos; los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos; cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

También se extiende el amparo de la ley a las personas que prestan asistencia a los informantes, a las personas de su entorno que puedan sufrir represalias, así como a las personas jurídicas propiedad del informante, entre otras.

2. El título II de la ley contiene el régimen jurídico del Sistema interno de información que abarca tanto el canal, entendido como buzón o cauce para recepción de la información, como el Responsable del Sistema y el procedimiento.

-Se establece la preferencia por el Sistema interno de información, pero el informante puede elegir el cauce a seguir, interno o externo, según las circunstancias y los riesgos de represalias que considere.

-La configuración del Sistema interno de información debe reunir determinados requisitos, entre otros, su uso asequible, las garantías de confidencialidad, las prácticas correctas de seguimiento, investigación y protección del informante y la designación del responsable de su correcto funcionamiento.

-Se permite la comunicación anónima.

-La ley diferencia la extensión de la obligación de configurar estos canales internos en el ámbito de las organizaciones privadas de las que pertenecen al sector público:

a) En el ámbito privado:

*Estarán obligadas a configurar un Sistema interno de información todas aquellas empresas que tengan más de cincuenta trabajadores.

*En los grupos de empresas, la sociedad dominante debe implantar la adecuada organización y coordinación de los canales en cada una de las entidades que forman parte de aquel.

*Atendiendo al coste que esta nueva carga pueda generar en las empresas, la ley admite que aquellas que, superando la cifra de cincuenta trabajadores, cuenten con menos de doscientos cincuenta, puedan compartir medios y recursos para la gestión de las informaciones que reciban, quedando siempre clara la existencia de canales propios en cada empresa.

*No obstante, con independencia del número de empleados, se obliga a contar con un Sistema interno de información a todos los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, así como a las fundaciones que de los mismos dependan, siempre que reciban fondos públicos para su financiación. La razón de esta exigencia se ampara en el singular papel constitucional que tienen estas organizaciones conforme a los artículos 6 y 7 de la Constitución Española.

b) Con relación al sector público, la ley ha extendido en toda su amplitud la obligación de contar con un Sistema interno de información.

*Han de configurar tal Sistema todas las Administraciones públicas, las autoridades independientes u otros organismos que gestionan los servicios de la Seguridad Social, las universidades, las sociedades y fundaciones pertenecientes al sector público, así como las corporaciones de Derecho Público, todos los órganos constitucionales y de relevancia constitucional, así como aquellos mencionados en los Estatutos de Autonomía.

*Si bien la Directiva atribuye a los Estados miembros la decisión de dispensar de algunas obligaciones a los municipios de menos de diez mil habitantes, esta ley no contempla esta excepción, pero permite que estos municipios puedan compartir medios para la recepción de informaciones con otras Administraciones que ejerzan sus competencias en la misma comunidad autónoma, aunque ello no exime de que cada administración local tenga un responsable de su sistema interno de informaciones.

3. El título III de la ley regula el canal externo de información.

-Se crea la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., prevista en el título VIII, como responsable del canal externo de información, dotándolo de garantías de independencia y autonomía.

-Se regula el canal externo ante el que podrán informar las personas físicas, ya sea directamente, ya con posterioridad a la previa formulación de información ante el canal interno.

-Se regula el procedimiento de recepción de las comunicaciones, que pueden llevarse a cabo de forma anónima o con reserva de la identidad del informante, y de su forma, escrita o verbal; la fase instructora; la emisión de informe por la Autoridad Independiente de Protección del Informante; y, en su caso, la remisión al Ministerio Fiscal, o a la Fiscalía Europea, cuando resulten afectados los intereses financieros de la Unión Europea, o a otra autoridad u organismo competente.

-La resolución que adopte la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. no podrá ser objeto de recurso alguno, ni administrativo ni jurisdiccional, sin perjuicio de la posible

impugnación de la resolución que ponga fin al procedimiento sancionador que se pudiera incoar a raíz de las investigaciones realizadas.

-El informante por el hecho de comunicar la existencia de una infracción penal o administrativa no tiene la condición de interesado, sino de colaborador con la Administración. De manera que las investigaciones que lleven a cabo se inician siempre de oficio y de conformidad con el procedimiento establecido en la LPAC.

-Se prevé el conjunto de derechos y garantías que ostenta el informante en el procedimiento de comunicación externa ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.

-Se prevé la posible implantación de canales externos de información por parte de las comunidades autónomas.

4. El título IV regula la obligación de proporcionar información adecuada y accesible sobre los canales de comunicación interna y externa; la publicidad de la información y el registro de informaciones

5. El título V se ocupa de la revelación pública y las condiciones para la aplicación del régimen de protección establecido en el título VII: cuando se haya realizado la comunicación por canales internos y/o externos sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto; o cuando se advierta una amenaza inminente para el interés general, o exista un riesgo de daños irreversibles, incluido un peligro para la integridad física de una persona.

6. El título VI regula el régimen del tratamiento de datos personales que deriven de la aplicación de esta ley, que debe realizarse de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento general de protección de datos, con la Directiva (UE) 2016/680 y con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

-Se establece que el dato de la identidad del informante nunca será objeto del derecho de acceso a datos personales y se limita la posibilidad de comunicación de dicha identidad sólo a la autoridad judicial, el Ministerio Fiscal o la autoridad administrativa competente.

-Se establece la obligación de contar con un delegado de protección de datos.

7. El título VII constituye el eje de la ley: las medidas de protección para amparar a aquellas personas que alertan sobre infracciones graves que dañan el interés general; medidas de apoyo y de protección frente a represalias; y supuestos de exención y atenuación de la sanción, cuando una persona que hubiera participado en la comisión de la infracción administrativa objeto de la información sea la que informe de su existencia con anterioridad a que hubiera sido notificada la incoación del procedimiento de investigación o sancionador.

8. El título VIII regula la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I, su naturaleza y funciones, régimen jurídico y organización.

9. El título IX establece el régimen sancionador, necesario para combatir con eficacia aquellas actuaciones que impliquen represalias contra los informantes, así como los incumplimientos en el establecimiento de las reglas de los canales de comunicación.

10. La disposición transitoria segunda establece un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la ley (a los veinte días de su publicación en el BOE) para el establecimiento de Sistemas internos de información y adaptación de los ya existentes por parte de las Administraciones, organismos, empresas y demás entidades obligadas a contar con un Sistema interno de información.

Como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos, así como de los municipios de menos de diez mil habitantes, el plazo previsto se extenderá hasta el 1 de diciembre de 2023.

Los canales y procedimientos de información externa se regirán por su normativa específica, estableciéndose para su adaptación un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

A) Cotización

— **STS 43/2023, de 19-01-2023 Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Demanda contra sanción impuesta por el Consejo de Ministros a la empresa Centro Montajes SA, por impago de cuotas a la Seguridad Social. Notificación del acta de infracción. Reconocido aplazamiento de parte de las cuotas por TGSS sin revocación.

Declaración de precurso seguida en plazo de declaración de concurso. Se deja sin efecto la sanción por no ajustada a derecho al concurrir causa exculpatoria.

B) Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente

— **STS 129/2023, 31-01-2023 Sala Primera, de lo Civil. Ponente: PEDRO JOSE VELA TORRES**

Seguro de invalidez o incapacidad absoluta vinculado a contrato de préstamo hipotecario. Fecha del siniestro. Coordinación de la jurisprudencia de la Sala con los pronunciamientos de la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo: regla general y excepción. Designación de beneficiarios en este tipo de seguros: orden y consecuencias.

— **STS 865/2022 27-10-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

La cuestión suscitada se centra en determinar si está prescrito el derecho a la indemnización de daños y perjuicios por la declaración de gran invalidez, en revisión por agravación de la incapacidad permanente absoluta que le fue reconocida al demandante en 2000, ambas como consecuencia de enfermedad profesional (asbestosis). El plazo para ejercitar dicha acción derivada de contingencias profesionales es de 1 año, ex art. 59.2 ET. El día inicial del plazo es aquel en el que pudieron ejercitarse las acciones, entendiéndose que no puede iniciarse éste hasta que el beneficiario tiene un cabal conocimiento de las secuelas del accidente. En el caso, la realidad del alcance definitivo de la enfermedad profesional no se ha conocido hasta que el trabajador ha sido declarado en situación de gran invalidez y, desde luego, solo cuando fue declarada la situación de gran invalidez quedaron fijadas las prestaciones de Seguridad Social a las que tenía derecho el afectado a fin de que, en su caso, las cantidades correspondientes pudieran deducirse de la cantidad global que pudiera reclamarse de la empresa demandada.

C) Cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo y lactancia

— **STS 997/2022 21-12-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Tiene derecho a la prestación (de paternidad) la adoptante del hijo biológico de su cónyuge aunque el padre ya haya disfrutado de la prestación (de maternidad) y exista convivencia familiar desde el nacimiento, acaecido tras “gestación subrogada”. Aplica y desarrolla doctrina (incidental) de STS (Pleno) 685/2020 de 21 julio (rcud. 4015/2017). De conformidad con Ministerio Fiscal estima recurso frente a STSJ País Vasco 1198/2019.

— **STS 111/2023 08-02-2023 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Derecho al complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social del artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015, en la redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero.

No se tiene derecho a dicho complemento porque el hecho causante de la pensión de incapacidad permanente fue anterior al 1 de enero de 2016.

D) Jubilación

— **STS 971/2022 20-12-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Prestación de jubilación anticipada. Requisito de inscripción como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. Solo cabe flexibilizar el requisito establecido por la LGSS si concurren circunstancias excepcionales pues este acceso a la prestación de jubilación tiene carácter extraordinario. Aplica y desarrolla doctrina de STS 947/2020 de 28 octubre (RCUD. 3264/2018). Desestima recurso frente a STSJ 1151/2018 Comunidad Valenciana.

— **STS 984/2022 20-12-2022 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Ayuntamiento de Sevilla. Acuerdo de jubilación parcial, con simultánea contratación de relevista, sucesivamente prorrogado año a año, después de la edad de jubilación ordinaria, hasta que es denegada la cuarta solicitud de prórroga.

Se discute si se trata de una válida extinción o de un despido a la vista de la interpretación del Acuerdo de negociación colectiva del mencionado Ayuntamiento. El acuerdo obliga a aceptar las solicitudes de jubilación parcial hasta la edad ordinaria de jubilación, pero no las sucesivas solicitudes de prórroga.

— **STS 846/2022 25-10-2022 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

RCUD. La cuestión que se resuelve es la de determinar si procede declarar la responsabilidad de la empresa en el pago de la pensión de jubilación parcial, por incumplir la obligación de sustituir al trabajador relevista que cesa antes de que el sustituido acceda a la jubilación ordinaria o anticipada, cuando la actividad productiva ha estado paralizada durante un periodo de tiempo a consecuencia de un ERTE de suspensión de contratos de trabajo que afectó a la totalidad de su plantilla.

Se estudia el contrato de relevo y la Jubilación parcial, interpreta y aplica la D.A 2ª RD 1131/2002, que no es una norma con finalidad sancionadora sino de política de empleo y seguridad social. Se confirma la responsabilidad empresarial, y obligación de reintegro, por las prestaciones abonadas al jubilado parcial, pues hay un incumplimiento de la obligación de sustituir el relevista cuyo contrato se extingue antes de la jubilación ordinaria del relevado. No está justificada por el hecho de que la empresa haya tramitado un ERTE de suspensión de contratos de toda la plantilla, pues no es una circunstancia excepcional. Aplica criterios SSTs 16/9/2008, RCUD. 3719/2007; 19/9/2008, RCUD. 3804/2007; 9/2/2010, RCUD. 2334/2009; 17/11/2014, RCUD. 3309/2013, distinguiendo estas situaciones de aquellas otras ERE en las que se extinguen los contratos de la totalidad de los trabajadores de la empresa SSTs 10/5/2022, RCUD 139/2019, y 8/1/2015, RCUD 463/2014. Condena en costas a la empresa recurrente (1500€)

— **STS 900/2022 11-11-2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

El actor nacido en 1956 se jubiló en virtud de oferta realizada por el Banco el 26/03/12 en las mismas condiciones del Acuerdo laboral del proceso de integración, el sindicato comunicó al INSS el 28/02/13 la lista de extinciones al amparo del art. 4.1 RD 1716/2012 figurando el actor, en el INSS figuraba causa de cese con código 54 cese involuntario, solicitó jubilación anticipada el 2/01/17 concedida por el INSS con posterior revisión por error al entender que se trató de extinción voluntaria. Por Sentencia firme TSJ Sala de lo contencioso se declaró que las indemnizaciones por despido debieron ser declaradas exentas. El JS estimó la demanda y declaró el derecho a la jubilación anticipada con efectos de 2/01/17. El TSJ desestimó el recurso. La Sala IV consideró que el acuerdo de prejubilación suponía una baja no voluntaria. Remite a su reiterada jurisprudencia y previa STS 5/07/2022, rcud 1382/20: las prejubilaciones son producidas en el marco de un ERE con la oferta voluntaria del Banco en virtud de la cláusula vinculada al Acuerdo para personal nacido en 1956 con el compromiso de abono hasta que cumpla 64 años la totalidad de la prestación contributiva por desempleo y cotizaciones desde que se produjo la desvinculación. Se acredita que el trabajador se incluye en el ámbito de aplicación de la Acuerdo de 22/12/10 al cumplir la edad de 55 años y ofertarle la Banca las mismas condiciones de aquel Acuerdo laboral. Concluye que la baja no fue voluntaria y desestimó el recurso.

— **STS 928/2022 22-11-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Un trabajador autónomo solicita la pensión de jubilación y el INSS la deniega por no estar al corriente en el pago de sus cotizaciones, pero le invita al pago en el plazo de 30 días naturales. El accionante interpuso reclamación previa y posterior demanda judicial frente a la Resolución denegatoria. Se discute sobre el alcance del requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones cuando se trata de las que ya han prescrito. El hecho de que se considere que el recurrente está al corriente en el pago de las cuotas exigibles en la fecha en la que se entiende causada la prestación, en los términos del artículo 28 del Decreto 2530/1970, no significa que las cuotas prescritas se consideren deudas satisfechas, a efectos de fijar el importe de la pensión de jubilación. Esta doctrina ha sido reiterada por la STS 905/2022 de 15 noviembre (RCUD 1390/2019). Hay que reconocer el derecho a la pensión de jubilación con cargo al RETA a quien en el momento.

— **STS 84/2023, de 26-02-2023, Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo. Ponente: CELSA PICO LORENZO**

FUNCIÓN PÚBLICA Y PERSONAL. Prima de indemnización por jubilación voluntaria anticipada. Naturaleza de los incentivos a la jubilación anticipada de los empleados públicos municipales acordados por las Corporaciones Locales, que tienen reconocidos un coeficiente reductor de la edad de jubilación por razón de su actividad y si, en el caso concreto, ha lugar a su percepción. Cuestiones resueltas por SSTS de 5 de abril de 2022 (RC 850/2021) y STS 16.3.2022 recurso de casación 4444/2020 estableciendo que, las gratificaciones por jubilación tienen la consideración de retribución y necesitan de una norma legal de alcance general para su aplicación.

— **STS 148/2023, de 08-02-2023, Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo. Ponente: LUIS MARIA DIEZ-PICAZO GIMENEZ**

La Sala se pronuncia conforme a los precedentes. En concreto, se ajusta a la doctrina de la STS de 5 de abril de 2022 (RC 850/2021) que resolvía un supuesto similar del colectivo de bomberos, donde se consideró que se trataba de una jubilación ordinaria del colectivo, que tiene adelantada su edad de jubilación ordinaria por una norma específica, y no se trataba simplemente de una anticipación voluntaria de la jubilación general prevista legalmente, en los términos que se regula en el artículo 67 del EBEP y en el artículo 208 del TRLGSS.

La singularidad del caso radica en que los miembros de este colectivo se jubilan a los 59-60 años, según el tiempo de cotización, y pasan a percibir íntegramente la pensión de jubilación, sin la tradicional merma que tienen, con carácter general, el resto de los funcionarios públicos. Así se regula en el R. D. 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor, en ese caso, de los bomberos.

El criterio se aplica por la sentencia en su fundamento derecho quinto con referencia a precedentes resueltos ya para los policías locales, STS de 16 de marzo de 2022 (RC 4444/2020), donde se indicó que las gratificaciones por jubilación anticipada previstas en acuerdos de entidades locales tienen naturaleza de retribución y, por consiguiente, sólo pueden considerarse ajustadas a Derecho en la medida en que tengan fundamento en alguna norma legal de alcance general, sin que exista la misma en los acuerdos locales cuestionados.

— **STS 129/2023 10-02-2023 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Reintegro de prestaciones indebidas. Prestación de jubilación parcial que se percibe después de la extinción del contrato a tiempo parcial, tras lo cual no se solicita la jubilación ordinaria. Posterior comunicación de la entidad gestora informando al beneficiario de la necesidad de solicitar la jubilación ordinaria, a pesar de lo cual se siguió abonando durante seis meses, momento en que se extinguió cuando ya se había solicitado la prestación por jubilación ordinaria.

Prestación percibida incorrectamente, que no indebidamente, que determina el reintegro parcial correspondiente al período en el que se solaparon ambas prestaciones. Voto Particular.

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

— **STEDH 19-01-2023 Caso Domenech Aradilla y Rodríguez González c. España**

Art 1 P1 - Goce pacífico de los bienes - Negativa de las autoridades nacionales a otorgar una pensión de supervivencia a los solicitantes debido a la aplicación retrospectiva imprevista de un nuevo requisito de acceso a la pensión – Medidas impugnadas que imponen una carga excesiva a los demandantes – Ausencia injustificada de un período de transición para el cambio legislativo – Equilibrio justo entre intereses contrapuestos no golpeados. El Tribunal considera que la medida controvertida, aunque destinada a eliminar una diferencia de trato anterior que debía ser abordada por el legislador, no logró un justo equilibrio entre los intereses en juego. Por lo tanto, el objetivo por lo demás legítimo de las medidas impugnadas no puede, a juicio del Tribunal, justificar su efecto retroactivo, que afecta negativamente a la seguridad jurídica, y la ausencia de medidas transitorias que garanticen un justo equilibrio entre los intereses en juego. Las medidas impugnadas tuvieron como consecuencia privar a los demandantes de su legítima expectativa de recibir prestaciones de supervivencia. Tal injerencia fundamental impuso una carga excesiva a los demandantes (ver, mutatis mutandis, Pressos Compania Naviera SA y otros c.

Bélgica, 20 de noviembre de 1995, § 43, Serie A no. 332).

Por lo tanto, ha habido una violación de sus derechos en virtud del artículo 1 del Protocolo No. 1 de la Convención.

— **STS 886/2022 02-11-2022 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

La Sala IV estima el recurso del INSS y aprecia la existencia de cosa juzgada negativa, desestimando la demanda de reclamación de prestación de viudedad.

Consta que, tras el fallecimiento del causante, la actora solicitó pensión de viudedad, cuya denegación fue confirmada por sentencia firme de 2016. En 2018 reclama de nuevo la prestación, alegando la condición de violencia de género, omitida en el proceso previo. La Sala IV aborda la cuestión de si debe apreciarse la excepción de cosa juzgada material.

Tras apreciar la existencia de contradicción y remitirse a lo establecido en los arts. 222 y 400 LEC, considera la Sala que la cosa juzgada no sólo viene referida a los hechos, fundamentos y pretensiones del previo proceso, sino también a los que pudieron invocarse y no se hicieron valer, pues los efectos negativos y preclusivos de la cosa juzgada se extienden tanto a los aducidos como a los que pudieron aducirse, sin que pueda reservarse su alegación para proceso posterior. Teniendo en cuenta que en el proceso de 2016 la actora pudo invocar su condición de víctima de violencia de género, pues el causante falleció en 2016, esto es, años después de entrar en vigor la ley 26/2009.

En definitiva, no existen hechos distintos o fundamentos jurídicos que no pudieran haber sido invocados en el primer proceso, y quedó precluida la posibilidad de alegar la condición de víctima de violencia de género en el actual y ulterior proceso, por lo que se acoge la excepción de cosa juzgada.

— **STS 60/2023 24-01-2023 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Las prestaciones se rigen por las normas vigentes en el momento del hecho causante, por lo que no es posible revocar una resolución en origen ajustada a derecho porque los requisitos de acceso a la prestación hayan cambiado cuando la sala de suplicación examina la impugnación, aplicando una previsión normativa que entró en vigor tiempo después del hecho causante a situaciones anteriores a la entrada en vigor de la norma.

La Disposición Transitoria 18.2 del TRLGSS de 1994, introducida por la Ley 27/2011, no es aplicable a los hechos causantes producidos con anterioridad al 01/01/2013, de forma que, aunque la previsión legal existiera en el momento de producirse el hecho causante, como sucede en el caso enjuiciado, lo cierto es que no entró en vigor hasta la citada fecha.

En consecuencia, las pensiones de viudedad derivadas de fallecimiento producido durante la *vacatio legis* de la Ley 27/2011 no quedan sujetas a sus previsiones intertemporales respecto de personas carentes del derecho a percibir pensión compensatoria. Adicionalmente, las reglas contempladas en el apartado 2 de la Disposición Transitoria 18ª de la LGSS/1994 (13ª de la LGSS/2015) solo se aplican a casos en que el matrimonio duró más de diez años y desde su crisis (separación o divorcio) hasta la muerte no han transcurrido más de diez años, siendo innecesario cumplir con los requisitos de hijos comunes o edad al morir el causante. Reitera doctrina incluida en SSTs nº 119/2017 y 957/2022.

— **STS 108/2023 07-02-2023 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Viudedad poligámica. Existencia de cosa juzgada porque el INSS interesa la revisión de acto declarativo que fue convalidado judicialmente.

Ausencia de contradicción: aquí se debate sobre viudedad derivada de matrimonio celebrado entre varón español casado y mujer marroquí al amparo de la ley coránica; en el caso referencial se trata de matrimonio en Méjico que contrae varón español ya casado, sin referencia especial a la nacionalidad de la nueva esposa. Desestima recurso frente a STSJ Andalucía (Málaga) 1853/2019 de 6 noviembre.

F) Desempleo

— **STS 103/2023 02-02-2023 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Subsidio por desempleo. La beneficiaria no comunica temporáneamente que la unidad familiar había percibido unas rentas que excedían del límite máximo.

Extinción por sanción al incurrir en falta grave, ex arts. 25.3 y 47.1) de la LISOS. No se aplica el principio de insignificancia. Reitera doctrina STS 19 de febrero 2016, recurso 3035/2014 (Pleno); 23 de noviembre de 2021, recurso 2799/2019; 19 de abril de 2022, recurso 602/2019; y 27 de septiembre de 2022, recurso 4313/2019, entre otras.

— **STS 130/2023 14-02-2023 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Extinción del subsidio de desempleo por no comunicación a la Entidad Gestora de la estancia fuera del territorio nacional por tiempo superior a 15 días. Competencia funcional.

Dictado de la resolución de reanudación de la prestación con posterioridad a dicha salida al extranjero. Desarrolla doctrina.

G) Mejoras voluntarias

— **STS 965/2022 20-12-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Interpretación del art. 45 del convenio colectivo de empresas de publicidad de Cantabria que concede complemento de IT hasta el 100%, en un caso de baja médica sin efectos económicos tras alta anterior por denegación de IP. El TS admite la existencia de contradicción, pues, aunque la recurrida y la referencial se refieren a normas convencionales diferentes, existe plena identidad de regulaciones.

La Sala IV niega en este novedoso caso el derecho al complemento haciendo una interpretación literal, sistemática y teleológica del precepto del convenio: dados los términos en que está redactado el artículo 45 del convenio, mientras no existe subsidio por IT abonado a cargo de la Seguridad Social (sea una Entidad Gestora, sea una Mutua colaboradora) tampoco se activa la mejora voluntaria (a cargo de la empresa) contemplada por aquel. Se reitera doctrina sobre criterios para la exégesis de los convenios, la norma general de respeto al criterio de instancia salvo irracional, ilógico o infracción notoria de normas hermenéuticas, pero matiza ahora que corresponde verificar que la exégesis efectuada se adecúa a las reglas de interpretación de los artículos 3 y 1281 y ss. C.C.

H) Planes y Fondos de Pensiones privados y Seguros Colectivos

— **STS 42/2023 18-01-2023 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Liberbank. Aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo en que estuvieron suspendidas. El Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 se refiere solamente a los trabajadores en activo de la empresa que causan baja durante la suspensión de aportaciones o antes de finalizar el plazo de aportaciones extraordinarias. No pueden incluirse los que causaron baja en la empresa en el año 2011.

No se vulnera el derecho a la igualdad respecto de los trabajadores en activo en la empresa porque no son términos de comparación homogéneos. La STS de fecha 18 de noviembre de 2015, recurso 19/2015, declaró la validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones.

El efecto de cosa juzgada de la citada sentencia colectiva excluye que el citado Plan de Pensiones del Banco de Castilla-La Mancha SA necesite el refrendo de la Comisión de Control. En el mismo sentido, sentencia del recurso 86/2021, deliberada el mismo día.

I) Aspectos procesales de Seguridad Social

— **STS 973/2022 20-12-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Se cuestiona si la Comunidad Autónoma de Madrid debe ser condenada en costas en su condición de responsable de la gestión de las Pensiones no Contributivas de la Seguridad Social

cuando sea desestimado su recurso. La Sala comprueba la suficiencia del escrito de interposición y concluye que tiene razón la Fiscal cuando denuncia que el escrito no cumple con los requisitos que exigen el apartado 1.b) y el apartado 2 del artículo 224 LRJS que obliga a fundamentar la infracción legal cometida por “la sentencia impugnada”, y a razonar “el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas”.

El escrito de interposición se limita a hacer un análisis de la sentencia recurrida y de la sentencia de contraste, pero no contiene motivo de casación alguno, ni expresa qué concreta infracción legal ha cometido la sentencia impugnada. La sentencia recuerda que no hay alusión a la norma en que se basa la exención de costas, ni al conjunto del que se desprende que la CAM posea la consideración (subrogada) de Entidad Gestora de la Seguridad Social y esa carencia resulta especialmente llamativa porque la STS 850/2018 de 20 septiembre (rcud 56/2017), seguida por otras muchas, ya puso de relieve que los órganos de las Comunidades Autónomas deben cumplir requisitos importantes para que puedan ser considerados titulares del beneficio de asistencia jurídica gratuita en cuanto entidades gestoras de la Seguridad Social.

— **STS 974/2022 20-12-2022 Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

El acceso a suplicación de las sentencias por razón de la cuantía o modalidad procedimental es apreciable de oficio puesto que afecta al orden público procesal y a la competencia funcional.

Notoriedad de la afectación general al existir en la Sala un determinado número de recursos respecto de la misma empresa y en los que se debate la misma cuestión de fondo, lo que supone una significativa litigiosidad real (y no meramente potencial) sobre la materia. Reitera doctrina contenida, entre otras, en sentencias de 20 de enero de 2021 (RCUD 3238/2019), 22 de enero de 2021 (RCUD 3229/2019) y 15 de noviembre de 2022 (RCUD 2578/2019). Se anula la sentencia recurrida, que declaró la irrecurribilidad en suplicación.

J) Delitos contra la Seguridad Social

— **STS 47/2023, de 02-02-2023, Sala segunda, de lo Penal. Ponente: CARMEN LAMELA DIAZ**

Delito contra la seguridad social. Sucesión de sociedades para evitar la ejecución. Al declararse por el Tribunal de instancia que las sociedades utilizadas son instrumentales y no condenar a las personas jurídicas, debe tomarse en consideración el total de lo defraudado por las personas físicas en cada ejercicio y no por cada sociedad.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. PROTECCIÓN SOCIAL

-GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M. VILA TIERNO, F (Dirs): *El futuro de las pensiones en un contexto de reformas y cambios tecnológicos*. Tirant lo blanch. 2022, 759 págs.

-LÓPEZ AHUMADA, E. (Dir): *Derecho del trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Cinca, 2022

-LOSADA MORENO, N.: *La incapacidad permanente ante la nueva realidad socio-laboral*, Laborum, 2023, págs. 236

-MIÑARRO YANINI, M.; MOLINA NAVARRETE, C.: *Una reinención sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*, Bomarzo, 2023, 223 págs.

- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La reforma del sistema de pensiones en España*. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social, Atelier, 2023, 255 págs.
- 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.
- MORENO VIDA, M.N., DÍAZ AZNARTE, M.T. (DIRS): *La modernización de la asistencia sanitaria: cohesión territorial, atención sociosanitaria ante el envejecimiento y revolución digital en la sanidad*, Granada, Comares, 469 págs.
- TRUJILLO PONS, F: *Límites a la conectividad permanente en el trabajo. Salud y competitividad empresarial*, Ed. Aranzadi, 2023.

3.2. OBRAS DE CARÁCTER GENERAL Y OTRAS

- BLÁZQUEZ AGUDO, E., SIERRA HERNÁIZ, E. (Dirs.): *Transición justa desde la perspectiva de género*, Editorial Aranzadi, 2023, 240 págs.
- KELSEN, H.: *Sociedad y Naturaleza*, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2022.
- LANDABURU CARRACEDO, M.J.: *Derechos fundamentales, Estado social y trabajo autónomo*, Bomarzo Editorial, 2023, 407 págs.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo Editorial, 2023, 217 págs.
- MARÍN ALONSO, I., IGARTUA MIRÓ, M.T., SOLÍS PRIETO, C. (Dirs.): *Digitalización, desarrollo tecnológico y Derecho del Trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Editorial Aranzadi, 2023, 498 págs.
- MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Thompson Reuters/Aranzadi, 2022, 939 págs.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs), ORTEGA LOZANO (Coord): *Derecho administrativo y sancionador sociolaboral. Teoría y Práctica*. Laborum, 2023, 810 págs.
- SIERRA HERNÁIZ, E: *Transición justa desde la perspectiva de género*, Aranzadi, 2023
- VICENTE PALACIO, A. (Coord.): *Aplicación por los Tribunales españoles de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia social*, Atelier, 2023, 418 págs.

3.3. PROCESAL LABORAL

- POYATOS i MATAS, G.: *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*, Editorial Aranzadi, 2022, 352 págs.
- VICENTE ANDRÉS, R.: *Accidentes de trabajo, Aspectos procesales* Ed. Bosch, 2023

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

La desnaturalización de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público, por Jorge Baquero Aguilar. Colección trabajo de investigación. Editorial Laborum. Murcia, 2022.

Comentado por:

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

Profesora Colaboradora. Doctora. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad de Granada.

 <https://orcid.org/0000-0002-1254-3796>

La monografía que presenta el profesor Baquero Aguilar es fruto de una excelente labor de investigación que, a buen seguro, será de interés general, tanto por la trascendencia de la materia que aborda, como por el rigor y la exhaustividad con que lo aborda.

Como es sabido, la vulneración, directa e indirecta, de los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público constituye uno de los elementos de mayor conflictividad, y con mayores repercusiones prácticas en la propia calidad y configuración de nuestras Administraciones Públicas. Pues bien, ese clásico y trascendental tema es el núcleo duro de esta obra que, a su vez, se extiende a otros aspectos y materias colaterales, vinculados al objeto de investigación, que son analizados por su interés para comprender la problemática y dinámica actual del empleo público, (entre otros: efectos de las subcontrataciones de servicios y su reversión, sucesión de empresas, o la nueva “*huida del Derecho administrativo*” de mano de la recuperación de las Agencias estatales...).

En palabras del propio autor, el análisis de la progresiva desnaturalización que en los últimos años han venido sufriendo los preceptos constitucionales en materia de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público de nuestro país, es el objeto de esta obra. Para ello realizan (y con ello nos aporta), un estudio en profundidad de la normativa, la jurisprudencia nacional y europea –con el trascendental papel que últimamente juega esta última, en nuestra regulación-, y las diferentes posiciones doctrinales, que muestran las principales cuestiones, causas y consecuencia de esta realidad, además de toda una serie de valientes propuestas de mejora que realiza el autor.

En un interesante Capítulo Primero, encontramos una visión rigurosa y crítica de la regulación del acceso al empleo público y sus implicaciones colaterales, incluyendo un recorrido histórico que parte desde finales del siglo XIX, hasta una completa visión de las últimas propuestas normativas sobre la materia, y la actual regulación, con particular atención al contenido del Real Decreto-Ley 36/2020, que aprobó medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, (en conexión con la LGPE para los años 2021 y 2022). El análisis del contenido y el posible impacto de las previsiones de esta norma de urgencia, se realiza con especial atención a los aspectos con potenciales efectos perniciosos sobre los principios de acceso al empleo público. Así sucede con la rehabilitación de las Agencias Estatales como instrumento para el desarrollo del Plan de Recuperación; las posibles repercusiones sobre el empleo público temporal ante previsiones sobre creación o modificación de puestos de trabajo vinculados a la gestión de proyectos de recuperación, con la posibilidad de realizar contrataciones temporales de personal estatutario, o las indeterminaciones sobre la colaboración público-privada.

Conviene señalar que el tratamiento que se hace en esta obra, en relación al análisis normativo vinculado a la materia que se aporta, es absolutamente actual y enriquecedor. El autor se detiene en un elenco completo de normas: desde la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, pasando por la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o el Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, o la Ley 22/2021, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, entre otras muchas.

La segunda parte de la monografía se centra en la descripción y análisis crítico del que el autor califica como “heterogéneo y complejo” sistema de empleo público. Resulta interesante para aproximar al lector al conocimiento de las diferentes categorías de empleados públicos que regula el Estatuto Básico del Empleado Público, y a los problemas vinculados a la dualidad de regímenes funcionarial y laboral, que cohabitan en las administraciones de nuestro país. Especial tratamiento se dedica a los tipos de personal laboral existentes en nuestro sistema de empleo público por su especial complejidad y litigiosidad, -con una lógica particular atención a la conflictiva categoría de personal laboral denominados “indefinidos no fijos”-. Su análisis enfoca la problemática general de la temporalidad en el empleo público, aportando una valoración crítica sobre el fracaso y la necesidad de articular medidas efectivas de exigencia de responsabilidades a los cargos que faciliten o permitan prácticas fraudulentas en materia de empleo público. Como no puede ser de otra forma, se incluye también un tratamiento particular de los funcionarios interinos y el interesante papel que viene jugando en torno a esta figura por parte de la jurisprudencia del TJUE (y su, no menos conflictiva, evolución). Cierra este capítulo el imprescindible análisis la última regulación aprobada en torno a la lucha frente a la temporalidad en el empleo público, que será de gran utilidad al lector: el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, -y la posterior Ley 20/2021-, es objeto de un completo análisis; a esto se añaden la Ley 22/2021, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, y el Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, que cierra el círculo de la última regulación con incidencia en relación a esta materia. Por último, es especialmente interesante el cuadro estadístico desde distintas perspectivas, que sistematiza el profesor Baquero sobre la evolución del empleo público en nuestro país, y que valora con unas originales conclusiones planteadas a modo de cuestiones retóricas que, a buen seguro, harán pensar al lector.

Por su parte el Capítulo Tercero, a modo colofón, constituye un estudio pormenorizado de la regulación de referencia en materia de acceso al empleo público, comenzando por los preceptos constitucionales, para pasar a la legislación predecesora a la actual (tanto preconstitucional, como postconstitucional), y centrarse de forma especial en la actual regulación legal aportada por el EBEP, y las normas reglamentarias de desarrollo. Especial interés despiertan, por ser la cuestión clave de esta obra y por su contenido crítico, los apartados que se dedica a los problemas que afectan a la selección del personal laboral y de funcionarios interinos. También son clave, el tratamiento sobre la apuesta por la mejora y profesionalización de órganos de selección como respuesta a la discrecionalidad técnica de los órganos de selección, (que blindarían posibles irregularidades en procesos de selección), y la controvertida historia de los procesos de consolidación de empleo y de funcionarización y laboralización en nuestro empleo público, (incluidos los actuales, vinculados a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).

Para concluir, el autor recoge, a modo de epílogo, todas sus valientes y proactivas propuestas de *lege ferenda*, con el claro objetivo de aportar instrumentos de mejora en la regulación y forma de funcionamiento de diversos aspectos que inciden en la desnaturalización de los principios constitucionales de acceso al empleo público, que son denunciados en esta obra. Algunas de estas ideas vienen referenciadas en el cuerpo del libro, pero en este último apartado se enriquecen en contenido y se exponen de forma sistemática. En concreto, en doce epígrafes, que muestran de forma clara y concisa las diversas medidas que, en opinión del autor, deberían acometerse, desde diferentes perspectivas (del Derecho de la función pública, del Derecho del Trabajo, de la normativa de contratos del sector público, del Derecho Sancionatorio, de los sistemas y órganos de selección, de la dirección pública profesional, de la descentralización administrativa, de los procesos de estabilización, de la regulación de contrata y subcontratas y sucesión de empresas, de la protección de los derechos de los empleados públicos).

Es este un trabajo maduro, exhaustivo, y de cómoda lectura, que aportará al lector una visión global, crítica y a la vez abierta, de las diversas realidades y aristas que afectan a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en pro de una mejora en las garantía

del “mejor” acceso al empleo público de nuestro país, que es sin duda una de los más conflictivas cuestiones que le afectan y, por tanto, más interesante y trascendental de cara a lograr unas mejores Administraciones Públicas del futuro.

-La jurisprudencia como fuente del derecho, por Clemente de Diego, F., Granada, Editorial Comares, 2016, páginas: 93.

Comentado por:

SHEILA LÓPEZ VICO

Personal Investigador Predoctoral en Formación-FPU

Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

 <https://orcid.org/0000-0002-2608-3436>

Como parte de la prestigiosa colección *Crítica del Derecho* dirigida por el prof. José Luis Monereo Pérez y publicada por la editorial Comares, tenemos el placer de recensionar la obra titulada “La jurisprudencia como fuente del derecho”. Por medio de la misma se recoge el trabajo que sobre dicho tema publicó en su día Felipe Clemente de Diego, político, catedrático de Derecho civil español y expresidente del Tribunal Supremo de Justicia.

El papel de la jurisprudencia en el elenco de las fuentes del derecho recogidas en nuestro sistema legal no constituye, ni mucho menos, una cuestión exenta de debate. Habiendo esgrimido la doctrina a lo largo de los años tanto argumentos a favor como en contra en torno a la posibilidad de considerar o no la jurisprudencia como una fuente del derecho. Asimismo, partiendo del marco jurídico, social y económico en el cual nos encontramos actualmente, esta cuestión no hace sino adquirir nuevos tintes de complejidad ante el papel predominante que han venido adquiriendo los mecanismos de “soft law” y la tendencia mostrada por nuestro legislador de reducir el contenido impositivo de la normativa laboral, recogiendo un contenido mínimo cuyo desarrollo recae posteriormente en la negociación colectiva o, en su defecto en la propia autonomía individual de las partes.

A dicha tendencia legislativa reduccionista y, como se vio en la reforma del año 2012, en muchas ocasiones desreguladora o remercantilizadora, se le debe de unir también la crisis de afiliación y representatividad que ha sufrido también la representación colectiva en nuestro país y que ha tratado de revertirse por medio de la última reforma laboral operada en el año 2021. Los problemas estructurales que la autonomía colectiva sufre en nuestro país, junto a la expansión de nuevas formas de trabajo como es el teletrabajo que diluyen aún más la solidaridad y confraternidad en el marco de la empresa, derivan en que en múltiples ocasiones los Convenios Colectivos no se pronuncien sobre aspectos relevantes de la relación laboral o, aun haciéndolo, no colmen los vacíos e incertidumbres que se derivan de la existencia de una normativa legal reducida en la mayoría de las ocasiones al mínimo. Por todo ello, ha venido adquiriendo una importancia creciente los pronunciamientos judiciales en el marco de las relaciones laborales, al permitir estos disipar las dudas que surgen de la aplicación a cada caso concreto de dichas normas generales.

Pues bien, este planteamiento de renovada actualidad es el que se aborda por medio de la presente obra, en la que junto a la teoría en su día defendida por De Diego recoge el prof. Monereo Pérez, como director de la obra, un estudio preliminar en el cual se recoge un análisis crítico y riguroso acerca de la creación judicial del Derecho. Para ello, parte el autor realizando un sucinto recorrido por las distintas teorías que diversos e importantes autores han sostenido en torno a esta cuestión. Tras lo cual, incorpora el prof. Monereo Pérez una alusión a la incidencia que las citadas tendencias presentan en esta cuestión. Finalmente, y antes de recoger el trabajo que sobre esta materia escribiera De Diego, adelanta ya el autor de este estudio preliminar donde encaja la posición del mismo en el marco de las diversas teorías analizadas y como incide en su fundamentación teórica el marco social e ideológico existente en el momento en el cual se publicó la misma.

De este modo, la estructura de la obra objeto de recensión se articula en tres partes diferenciadas. En primer lugar, el estudio preliminar realizado por el prof. Monereo Pérez al que ya hemos hecho alusión. En segundo término, y entrando propiamente a analizar la obra de De Clemente, se recoge el prólogo realizado por el mismo. Finalmente se cierra esta monografía transcribiendo el trabajo realizado por este autor sobre la materia que venimos analizando y que da título a la monografía.

Por lo tanto, y para finalizar esta recensión, cabe entrar propiamente a resaltar los puntos más relevantes de esta tercera y última parte. En el desarrollo de su trabajo, comienza el autor recogiendo, antes de entrar propiamente a analizar el papel de la jurisprudencia en nuestro sistema de fuentes, un estudio general sobre nociones básicas y nucleares del derecho que deben de ser conocidas antes de plantearse cual es la naturaleza y papel de la jurisprudencia en nuestro sistema legal. Así, entre otros, se alude al concepto y tipos de reglas jurídicas, su obligatoriedad y naturaleza, que debe de entenderse por fuente del derecho, cuando nos encontramos ante una fuente mediata o inmediatas, principal o subsidiaria, etc.

Sentado dicho análisis general, entra el autor propiamente a analizar que debe de entenderse por jurisprudencia, cual es su naturaleza, estructura y que valor tiene la misma como fuente del derecho. En este punto vuelve a relucir la mutabilidad que presenta la jurisprudencia en función del momento social y económico en el cual nos encontremos, evidenciando así el autor como se produce un continuo ajuste y reajuste dirigido a adaptar la interpretación y solución dada por los tribunales en cada caso particular al momento histórico y social en el que se encuentre y, más importante aún, al texto legal sobre el cual se articule, al no ser este último tampoco permanente e inamovible.

Pues bien, finalmente, plasma el autor su posición doctrinal en torno a la cuestión que da nombre al presente estudio, y que no es otra que la naturaleza o no de la jurisprudencia como fuente del derecho, tomando para ello en consideración tanto las fuentes que el mismo denomina como mediatas como aquellas de carácter inmediato. Asimismo, construye el autor su discurso aludiendo a los más importantes pronunciamientos doctrinales de la época en torno a la cuestión objeto de análisis y recurre también a las disposiciones legales existentes en otros países en aras de aportar una visión más amplia y rica sobre el tratamiento que en otros sistemas se le da a esta cuestión. De este modo, a lo largo de las diversas páginas, y pese a la ambigüedad que en muchos puntos presenta el autor, puede apreciarse como el mismo muestra una postura avanzada para su época y por tanto, contraria al positivismo jurídico dominante, lo cual muestra la relevancia que este texto clásico presenta en el estudio de tema que, por su relevancia, constituye una constante en nuestro sistema jurídico.

Tal y como ha podido extraerse de las breves pinceladas recogidas a través de la presente recensión, la cuestión que se aborda por medio de esta obra no solo no ve agotada su relevancia a un debate meramente doctrinal de carácter decimonónico, sino que por el contrario nos encontramos ante una cuestión nuclear en toda disciplina jurídica que además, ante los cambios disruptivos que se han producido en el marco social y económico en el cual nos encontramos, adquiere una actualidad renovada que justifica de manera clara la necesidad de abordar de nuevo la misma.

Por todo ello, no puedo sino concluir recomendando la atenta lectura de esta monografía que, al tratar una cuestión nuclear en la disciplina del Derecho en general, no ve agotada su relevancia e idoneidad a un momento histórico determinado y, en consecuencia, alzándose como lectura de obligada referencia para cualquier operador jurídico.

La libertad en el estado moderno, por Harold J. Laski, Granada, Editorial Comares, 2021, páginas: 225

Comentado por:

SHEILA LÓPEZ VICO

Personal Investigador Predoctoral en Formación-FPU
Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

 <https://orcid.org/0000-0002-2608-3436>

Como parte de la prestigiosa colección *Crítica del Derecho* dirigida por el prof. José Luis Monereo Pérez y publicada por la editorial Comares, tenemos el placer de recensionar la obra titulada “La libertad en el estado moderno”.

Por medio de la misma se recoge uno de los escritos clásicos que se alza como referencia en el estudio del derecho y que no es otro que el que bajo dicho mismo título realizó en su día Harold J. Laski.

La presente obra se encuentra articulada en dos bloques principales, por un lado un estudio preliminar realizado por el prof. Monereo Pérez y rubricado “Harold J. Laski y las trayectorias del socialismo democrático en el mundo anglosajón”, y por otro lado, el trabajo realizado en por Harold J. Laski en el año 1930 y que ha sido reeditado por medio de la presente monografía.

Pues bien, recogida dicha estructura formal cabe entrar propiamente a analizar el contenido de cada una de las partes que la conforman.

El primero de dichos grandes bloques, como hemos indicado, lo conforma el estudio preliminar realizado por el prof. Monereo Pérez. En el mismo, profundiza el autor en la concepción que Harold J. Laski mostró sobre el Estado y que es lo que diferencia la tesis por el seguida de la de otros pensadores de la época, como es sin ir más lejos la postulada por Kelsen.

Pues bien, la línea de investigación adoptada por el autor nos permite ver de manera progresiva la evolución que sufrió la tesis seguida por Laski, y como el mismo transitó de un pluralismo extremo a una más atenuado de naturaleza fabiana hasta la asunción crítica del marxismo.

Así, se parte recogiendo la concepción de Laski del Estado como la cúspide del Estado Social moderno, una sociedad de individuos y no solo un orden puramente legal, separándose así de la visión formalista presente en otros escritos de la época. Para el mismo, además, cobra un papel central la incidencia que la globalización e internacionalización presenta ya en esta época en el sistema en torno al cual se construye dicha figura del Estado, y en consecuencia, fue un fiel defensor de la idea de que la concepción del Estado soberano de carácter nacional estaba siendo superado por un nuevo orden de carácter internacional, en el que resulta imperativo establecer una acción unificada entre los distintos Estados. Laski aboga, de este modo, por la construcción de un nuevo orden internacional de colaboración política.

Asimismo, apuesta en dicho marco de modernización de la noción de Estado por la transición pacífica a un socialismo democrático y constitucional con base, como no podía ser de otra forma, en un pluralismo social y político, por un lado, y por otro en la búsqueda de la igualdad y la justicia social.

A lo largo de todo el estudio se pone de manifiesto por el autor diversas ideas clave que resultan fundamentales para comprender las bases del sistema jurídico y social en el cual actualmente nos encontramos, y del mismo modo, la incidencia que en el mismo presentan las diversas contingencias jurídico, políticas y sociales que se suceden. Así, se habla entre otras muchas cuestiones de la incidencia que la guerra mundial, la internacionalización, la Alemania nazi, etc., tuvieron en la instauración del socialismo democrático y como la respuesta del Estado y de la sociedad a la que representa presenta

un distinto signo y orientación atendiendo a que nos encontremos en momentos de crisis o en épocas de bonanza económica.

En definitiva, el estudio preliminar que encabeza la obra objeto de recensión, nos permite apreciar de manera lineal y concisa la evolución que a lo largo de su vida y atendiendo a las condiciones sociales, económicas y políticas que le rodean, sufrió la teoría seguida por Harold J. Laski.

Tras lo cual, se recoge el estudio realizado en la década de los años treinta titulado “la libertad en el estado moderno” y que fue llevado a cabo por Harold J. Laski. Obra cuyos principales fundamentos hemos ido reseñando al analizar el estudio preliminar que la antecede y que, por su relevante papel en el marco de la teoría del derecho es ampliamente conocida.

Así, como hemos ya adelantado, pone este autor sobre la mesa razonamientos muy avanzados a la época en la cual se enmarca, resaltando ya en dicho momento la incidencia que la internacionalización estaba llamada a tener en la soberanía del Estado, abogando por la constitución de un Estado sobre la base del respeto de la igualdad y de la justicia social, defendiendo la necesidad de que la ciudadanía tomase partido en las decisiones de carácter político y, propugnando, -aunque con un carácter más atenuado que en sus primeros escritos como consecuencia de la incidencia que tuvieron posteriormente en su formación diversos pensadores de la época- un sistema democrático de carácter pluralista.

Nos encontramos, en consecuencia, ante una obra de una gran calidad jurídica, en la que, además de devolver al debate una obra clásica de obligada referencia para todo aquel que quiera conocer en su profundidad y críticamente las bases que constituyen nuestro ordenamiento jurídico, se incorpora, por medio del estudio preliminar -realizado por el prof. Monereo Pérez-, una visión más amplia sobre el marco jurídico, legal y social en el cual se enmarca dicha obra, al hacer alusión, entre otras cuestiones, a otras teorías que en dichas fechas fueron propugnadas por otros importantes pensadores de la época, tanto a favor como en contra de la sostenida por Harold. Laski.

Por todo ello, no puedo sino concluir recomendado la lectura atenta de la presente obra a todo operador jurídico, al constituir esta una rica fuente de conocimientos laborales que, por la materia tratada y la metodología utilizada para ello, no ve ni verá agotada su idoneidad y relevancia pese a los cambios que puedan producirse en nuestro marco económico, social y político.