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

nº 35 (2º Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

1. CRÓNICA LEGISLATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. MEDIDAS URGENTES

— Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. BOE 12-5-2023

En este Real Decreto-ley se establecen fundamentalmente un conjunto de medidas urgentes en materia agraria y de aguas: En primer lugar, se dispone un conjunto de medidas de apoyo y ayudas directas para el sector agrario, contenidas en el título I. En segundo lugar, la norma incluye un conjunto de medidas de carácter fiscal en apoyo del sector primario, gravemente afectado por la sequía y las tensiones de los mercados internacionales. En tercer lugar, se incorporan medidas de flexibilización en materia de Política Agrícola Común y de ordenación sectorial. En cuarto lugar, se incorpora un conjunto de medidas en materia de aguas en el título II, que permitan hacer frente a la situación de sequía, así como energéticas que mejoren las condiciones productivas. Y en quinto lugar, se establecen en el Título III medidas en materia de transportes se incorpora un título III.

Junto a todo ello, el Real Decreto-ley incorpora una serie de medidas de carácter laboral y de Seguridad Social:

1.*Se modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.*

-estableciendo la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurran,

-resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras.

-La disposición se enmarca en el desarrollo de la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027 y los Objetivos de Desarrollo sostenible de la Agenda 2030, relacionados con los efectos del cambio climático. Esta protección exige la adopción de medidas preventivas y correctoras ante situaciones de riesgo para la salud de las personas trabajadoras ante situaciones urgentes y extremas que, por desgracia, cada vez son más habituales.

2. Por otro lado, las situaciones de sequía hidrológica y meteorológica, cíclicas en nuestro país, tienen como consecuencia una reducción de la actividad relacionada con los cultivos en todos sus ciclos, desde la siembra hasta la cosecha, así como con la ganadería. La repercusión se produce inmediata y directamente en el *empleo agrario* al producirse inevitablemente una disminución de la actividad productiva.

-entre las medidas a poner en marcha se considera oportuno incluir la *prórroga de la reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta*

agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura prevista en el artículo 24 del Real Decreto ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

-debe tenerse en cuenta que la situación descrita determina la necesidad de permitir, *como medida de Seguridad Social*:

- que las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social y los trabincluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos,

- siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tengan otro aplazamiento en vigor,

- puedan solicitar un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de mayo a septiembre de 2023, para las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y entre los meses de junio a octubre de 2023, para los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

1.2. COTIZACIÓN

— Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la 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 31-3-2023

Se modifica la 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 con un triple objetivo:

a) Actualización de las cuantías provisionales contenidas en la Orden de cotización, que se vinculan al importe del SMI, que se aprobó con posterioridad a su publicación,

Mediante el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2023, se ha establecido el salario mínimo interprofesional para el año 2023. En consecuencia, esta orden actualiza el tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes conforme al salario mínimo interprofesional aprobado para este año 2023. De esta manera, la orden modifica parcialmente la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, en aquellos preceptos que contienen importes vinculados directamente al salario mínimo interprofesional, así como los importes de la base mínima superiores de forma que se incrementen en la misma proporción de dicha subida.

b) Inclusión de una nueva sección 7ª bis, en el capítulo I, con un artículo 23 bis, sobre la determinación del coeficiente aplicable para determinar la cotización en los supuestos de prestación especial de desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los 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, teniendo en cuenta lo dispuesto en la nueva disposición adicional quincuagésima primera de la Ley General de la Seguridad Social, introducida por la disposición final cuarta, apartado catorce, del 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.

c) Por último, se modifica el artículo 44.1.a).2.º de la orden para concretar la referencia a la base de cotización de desempleo.

Además, la Disposición transitoria única establece la determinación del ingreso de las diferencias de cotización que se puedan producir como consecuencia de las modificaciones introducidas en esta Orden y de conformidad con las reglas previstas en la Disp. Transitoria 1ª de la Orden PCM 74/2023, de 30 de enero.

La Disposición Final 2ª establece que esta orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, con efectos desde el día 1 de enero de 2023, con la excepción del apartado cinco del artículo único de esta orden que entrará en vigor y surtirá efectos desde el 1 de julio de 2023 (Nueva sección 7ª bis, en el capítulo I, con un artículo 23 bis de la Orden de Cotización).

1.3. PENSIONES

— Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. BOE 17-3-2023

Esta norma se enmarca en el conjunto de reformas que integran el Componente 30 relativo a la sostenibilidad del sistema público de pensiones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La norma es resultado del diálogo social -resultando de esta negociación un acuerdo con las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, estando ausente del acuerdo la patronal por su oposición a la norma- y se inserta dentro del marco delimitado por las recomendaciones del Pacto de Toledo.

1º) Este último bloque de reformas tiene como objetivo fundamental un importante *refuerzo de la capacidad financiera del sistema* con el fin de establecer las bases que garanticen la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años.

Para ello se contemplan tres tipos de actuaciones:

- En primer lugar, el *incremento gradual de la base máxima* para homologar su nivel a los estándares europeos, al tiempo que se amplía la masa salarial sujeta a cotización.

Esta subida dentro de un sistema contributivo lleva aparejada una subida de la pensión máxima sujeta a un decalaje temporal que hace posible maximizar el refuerzo de ingresos en el momento en el que las tensiones para el sistema serán más fuertes por el aumento del número de pensionistas asociado al baby boom.

-Con el fin de preservar el componente redistributivo propio de un sistema público de pensiones de reparto, se establece una novedosa *cotización de solidaridad* que grava, también de forma gradual y moderada, la masa salarial que supera la base máxima de cotización.

- La tercera de las medidas es el denominado *Mecanismo de Equidad Intergeneracional* (en adelante, MEI).

El diseño original recogido en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se ajusta para despejar cualquier duda sobre la capacidad de esta cotización adicional como instrumento de estabilización financiera del sistema.

Se sustituye un mecanismo automático de recorte de la cuantía inicial de las pensiones, el factor de sostenibilidad, por un instrumento que responde a una lógica diametralmente distinta y que,

en lugar de conducir a pensiones más modestas, garantizan que el sistema que hoy conocemos vaya a mantenerse en las próximas décadas a través de la recuperación del Fondo de Reserva.

2º) Por otro lado, esta última parte de la reforma comprometida en el Componente 30 del PRTR se ocupa también de la *equidad y suficiencia de las pensiones*:

- Se aborda el problema al que se enfrentan quienes acceden a la pensión de jubilación con carreras de cotización irregulares marcadas por la inestabilidad y la precariedad laboral; mujeres con amplios periodos de lagunas de cotización vinculadas al cuidado de los hijos; y los que se vieron más golpeados por la crisis económica y financiera de la pasada década.

*Por una parte, se establece una *nueva configuración de esta regla, que toma al final del régimen transitorio un periodo de veintinueve años,* incorporando tres previsiones destacables:

— Primero, la *facultad de descartar las peores veinticuatro mensualidades de cotización.*

— Segundo, la *mejora de la regla de integración de lagunas*, vinculada a la consecución del objetivo de reducción de la brecha de género.

— Pero como garantía para quienes se jubilen a lo largo de las próximas dos décadas se prevé la *aplicación de la regla, hasta ahora vigente, de los últimos veinticinco años si la base reguladora de la pensión resultante es más beneficiosa* para la persona que accede a la pensión.

*En la misma línea de refuerzo de la equidad, y corrección de la situación de discriminación estructural que han sufrido históricamente las mujeres en el mercado de trabajo, se prevé un *incremento del complemento por brecha de género* que, articulado como acción positiva, mejora la regulación introducida en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, para acelerar el proceso de convergencia de la cuantía de las pensiones mujeres respecto de los hombres.

*Se *refuerza y mejora la institución de las pensiones mínimas*, una medida con una relevante dimensión de género. En cumplimiento de la Recomendación 15 del Pacto de Toledo, *se fija de forma estructural un indicador objetivo de referencia* para marcar la evolución futura de las cuantías de las diversas modalidades con complemento de mínimos a fin de preservar el objetivo de suficiencia y de reducción de la pobreza.

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, que consta de un artículo único con cuarenta y cuatro apartados, seis disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y diez disposiciones finales.

En el artículo único se procede a reformar y añadir distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. El artículo 19.3 se modifica para establecer que la *actualización anual del tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes*, conforme a la correspondiente LPGE, se efectuará en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas prevista en el artículo 58.2.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 de acuerdo con la disposición final décima y se complementa con la disposición transitoria trigésima octava.

2. Se introduce un artículo 19 bis, que, en el marco de lo dispuesto en el artículo 147.1 LGSS que prevé que la *cotización* tenga en cuenta la remuneración total que se perciba, establece una *cuota*

adicional de solidaridad que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la LPGE del correspondiente año,

- se establecen a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo.

- Conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo.

3. Se introduce un nuevo artículo 50 bis mediante el que se regula con rango de ley la resolución provisional de *pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales* cuando se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder al derecho

computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España; así como cuando las pensiones se reconozcan a *prorrata temporis* como consecuencia de períodos que otro Estado haya certificado con carácter provisional, evitando así al beneficiario demoras innecesarias en el acceso a la pensión.

4. La nueva redacción del artículo 57 determina que cuando la pensión inicial quede limitada por la cuantía máxima establecida para el año en que se cause, las sucesivas *revalorizaciones anuales* que correspondan de acuerdo con el artículo 58.2 se efectuarán, la primera sobre dicho importe y las posteriores sobre el importe revalorizado del año anterior, norma que igualmente se aplica a las pensiones concurrentes.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y se complementa con la disposición transitoria trigésima novena.

5. En el artículo 58 se modifica el apartado 2 y se añade un apartado 5.

-El primero de estos apartados recibe nueva redacción para garantizar que, en la modalidad contributiva, todas las pensiones del sistema y no solo la pensión mínima, como se decía en la redacción anterior, así como el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente 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 del año anterior.

-El apartado 4 determina legalmente la fórmula para revalorizar las pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española un tanto por ciento de su cuantía teórica.

Se deroga con efectos de 1 de enero de 2025 el apartado 4, toda vez que su contenido recibe nueva redacción en el artículo 57, que entra en vigor en esa misma fecha.

6. Se da nueva redacción al artículo 59 para establecer la forma en que debe calcularse el complemento por mínimos en el supuesto de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales.

7. En el artículo 60 se modifica el apartado 1 y se incluye un nuevo apartado 7:

-Esta modificación tiene como finalidad *adecuar la aplicación de la norma al objetivo de reconocimiento del complemento por brecha de género también a los hombres* siempre que cumplan determinadas condiciones, para lo cual es preciso eliminar del cómputo de períodos cotizados y bases de cotización anteriores o siguientes al nacimiento los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237 LGSS.

- Asimismo, se precisa cómo deben calcularse las pensiones de los respectivos progenitores para determinar cuál de ellas es más alta a efectos de acreditar los requisitos exigidos para obtener el complemento.

- La modificación del apartado 1. b) 3.ª de este artículo se acompaña de la disposición transitoria cuadragésima cuarta para que pueda beneficiar también a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley y desde la vigencia del complemento por brecha de género.

- Asimismo, la disposición transitoria primera de este real decreto-ley determina que el importe del complemento de brecha de género establecido en el artículo 60 LGSS tendrá un incremento, adicional a la revalorización anual, del 10 por ciento en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

8. Se corrige parcialmente lo establecido en la letra k) del artículo 71.1 para determinar que *las entidades gestoras de fondos de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo*, sean las que proporcionen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, anualmente, antes de finalizar el mes de marzo y distribuida por cada uno de los meses a que corresponda, la información sobre las contribuciones empresariales a dichos instrumentos que sirva de contraste con la proporcionada por las propias empresas a efecto del control de las reducciones de cuotas.

9. Del artículo 77.1 se modifica la letra f) con el objetivo de adecuar el precepto a las modificaciones introducidas por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las *personas con discapacidad* en el ejercicio de su capacidad jurídica, que ha suprimido la incapacitación judicial, sustituyéndola por diversas medidas de apoyo a la capacidad jurídica, particularmente la curatela.

-Este mismo motivo justifica la modificación de los artículos 234 y 352.2.c) y especialmente de la disposición adicional vigésima quinta.

-Además, la disposición transitoria tercera de este real decreto-ley determina que para aquellos supuestos en los que la incapacidad judicial haya sido declarada mediante sentencia con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley 8/2021, de 23 de junio, se mantendrá la asimilación a la discapacidad en grado igual o superior al 65 por ciento prevista en la disposición adicional vigésima quinta LGSS en su anterior redacción.

10. La modificación de los artículos 82.4.b), 169.1.b), 170 y 174, así como de la disposición adicional primera.4 y la introducción de la disposición transitoria trigésima séptima en la LGSS dan nueva regulación a la *prestación de incapacidad temporal*:

-Determina la disposición transitoria cuarta de este real decreto-ley los términos en que debe aplicarse la vigencia transitoria de la normativa anterior.

-Entre otras reformas, se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al INSS en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta.

-También se elimina la referencia al Instituto Social de la Marina en el párrafo cuarto del mismo artículo, en coherencia con la modificación que se propone respecto de la disposición adicional primera.4 LGSS

-Se sustituye la referencia a seis meses por 180 días, a fin de que la duración real del período de observación por enfermedad profesional pueda variar en función de los días que tengan los meses concretos en que se produzca.

-En relación con las competencias de control de los procesos de incapacidad temporal a partir del día 365, la entidad gestora ejerce la citada competencia a través de su inspección médica, sin intervención ya de los equipos de valoración de incapacidades u órganos equivalentes en Cataluña, pues la necesidad de asistencia sanitaria e impedimento para trabajar no implica para su comprobación una cualificación técnico-jurídica que haga necesaria la participación de profesionales distintos al facultativo médico.

En consecuencia, el inicio del expediente de incapacidad permanente se articula a través de la emisión de un alta médica con propuesta de incapacidad permanente.

-También se incluye en la reforma que el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica suponga el pase automático a la prórroga de incapacidad temporal, sin necesidad de declaración expresa, con lo que se simplifica y clarifica la gestión.

Si no hubiera prórroga, se mantiene como hasta el momento el procedimiento de disconformidad cuando el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia al reconocimiento médico se emite al agotarse los 365 días.

- Asimismo, se determina el mantenimiento de la colaboración obligatoria en el pago de la prestación durante la prórroga de la incapacidad temporal hasta el alta médica del trabajador por curación, mejoría o incomparecencia, hasta el último día del mes en que el INSS emita el alta médica por propuesta de incapacidad permanente, o hasta el cumplimiento de los 545 días, finalizando en todo caso en esta fecha.

- Se recoge la obligación de las empresas colaboradoras voluntarias de pagar a su cargo la prestación de incapacidad temporal hasta la extinción del derecho al subsidio, incluida en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos.

- Finalmente, se elimina la excepción relativa a los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dado que el Instituto Social de la Marina carece de inspectores médicos.

11. La nueva regulación dada a los artículos 117, 118, 119, 120 y 121, así como al artículo 127 bis y a la disposición transitoria cuadragésima tercera LGSS tienen como finalidad modificar y desarrollar el *MEI* previsto en la disposición final cuarta de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, disposición que por tanto se deroga mediante la disposición derogatoria única de este real decreto-ley.

-Dicho mecanismo consiste en una cotización finalista de 1,2 puntos porcentuales, que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en los términos establecidos en los artículos citados.

-Desde 2033, el Fondo podrá efectuar los desembolsos necesarios para cumplir el objetivo de compensación de contribuciones al sistema y prestaciones previstas, tal como se establecía para el derogado Factor de Sostenibilidad, regulado anteriormente en el artículo 211 LGSS.

-Se efectúan las modificaciones oportunas para que se puedan incorporar al Fondo de Reserva de la Seguridad Social las reservas procedentes de la cotización finalista establecida para el MEI.

-La nueva disposición transitoria cuadragésima tercera establece que la aplicación del MEI tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, nutriéndose por la cotización finalista que establece el artículo 127 bis hasta el año 2050.

12. En cuanto a la modificación de los artículos 190, 191.2 y 192 tiene como objetivo *mejorar la protección de los menores con cáncer y otras enfermedades graves*:

13. Se modifica el artículo 209, para *ampliar a 27 años el período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación*, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, de los cuales se seleccionan de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe de todo el período:

- para lo cual primero se integran las mensualidades en las que no haya existido la obligación de cotizar

- y, posteriormente, se actualizan las bases de cotización del período de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo, excepto las correspondientes

a los veinticuatro meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, que se computan en su valor nominal.

-Esta nueva regulación se complementa con la disposición transitoria cuadragésima, que determina la aplicación gradual del nuevo período de cotización a incluir en la base reguladora

-También con la modificación de la disposición transitoria cuarta, apartado 7, ambas de LGSS, que prevé que se reconozca de oficio, respecto de quienes soliciten la pensión de jubilación desde 1 de enero de 2026 y antes de 1 de enero de 2041, que el cálculo de la base reguladora de la misma se efectúe aplicando, según resulte más favorable, la legislación vigente a 1 de enero de 2023 o la legislación posterior que resulte aplicable en función del año en que tenga lugar el hecho causante.

-Asimismo, establece un período transitorio específico entre los años 2041 y 2044 para incrementar el número de bases de cotización a incluir en el cálculo de la base reguladora según lo previsto en el artículo 209.1, en la redacción vigente a 1 de enero de 2023, a razón de seis meses por año, a efectos de determinar qué base reguladora es la más favorable para el trabajador.

14. Los apartados 2 y 3 del artículo 237 se modifican para ampliar a tres años el período considerado como cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, respecto de los períodos de excedencia por cuidado de familiares, así como los períodos de reducción de jornada que dan lugar a elevar al 100 por cien las cotizaciones computables.

15. Con la *modificación del artículo 247 se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados* para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

- Esta modificación se complementa con la supresión del apartado 3 del artículo 248, que desaparece en su nueva redacción.

16. La *mejora de las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial* es también la finalidad perseguida con la modificación del artículo 248:

-Se clarifica en el apartado 1 la situación de los trabajadores fijos discontinuos, que tienen el tratamiento de trabajadores a tiempo parcial a efectos del sistema de la Seguridad Social, para la determinación de la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal.

-Además, la nueva redacción del apartado 2, relativo a la integración de períodos sin obligación de cotizar de estos trabajadores, elimina la previsión de que la base de cotización a tener en cuenta para cubrir dichos períodos deba ser, de entre las aplicables en cada momento, «la correspondiente al número de horas contratadas en último término», lo que incrementa la base reguladora.

17. El artículo 322 regula la *integración de períodos sin obligación de cotizar para los trabajadores autónomos*:

-que se extiende a los seis meses siguientes a cada situación de cese de actividad y se cubre con la base mínima de la tabla general del este Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

-Esta reforma se complementa con la modificación en la LGSS de la disposición adicional quincuagésima para incluir en los objetivos del Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas, previsto en dicha disposición, el análisis de la integración de períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores autónomos.

18. Se da nueva redacción a la disposición adicional primera.4, en relación con las reformas de la incapacidad temporal, y a la disposición adicional vigésima quinta.

19. La disposición adicional trigésima séptima se modifica para ampliar la previsión sobre acciones positivas dirigidas a reducir la brecha de género en el cálculo de las prestaciones en relación con las mujeres.

20. Se añade una disposición adicional quincuagésima segunda, que determina la inclusión, y los términos de ésta, en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen *prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación*, que incluyen las realizadas por alumnos universitarios y de formación profesional.

-Esta disposición conlleva la derogación de la disposición adicional quinta 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, que regulaba esta materia.

-La disposición transitoria segunda de este real decreto-ley establece una reducción adicional en la cotización establecida en la disposición adicional quincuagésima.

21. La nueva disposición adicional quincuagésima tercera *incrementa progresivamente desde 2024 la pensión mínima contributiva de jubilación cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo*:

-Con la finalidad de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

-Asimismo, se prevé la equiparación desde el año 2024 de las pensiones mínimas de viudedad con cargas familiares, pensiones con cónyuge a cargo, salvo incapacidad permanente total cuyos titulares sean menores de 60 años, a la cuantía de la referida pensión de jubilación.

-El resto de las pensiones mínimas se incrementará anualmente al igual que las anteriores, pero en un 50 por ciento.

-En cuanto a las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, se incrementaran adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

22. La nueva disposición transitoria trigésima octava regula el incremento anual de 1,2 puntos porcentuales de la base máxima de cotización desde el año 2024 hasta 2050.

23. La nueva disposición transitoria trigésima novena establece que la *cuantía máxima de la pensión inicial contributiva desde 2025* será la cuantía máxima fijada para las pensiones del sistema el año anterior, pero aplicándole el porcentaje previsto en el artículo 58.2 más un incremento adicional de 0,115 porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, compensando así la mayor carga que supondrá para algunos trabajadores el incremento de la cotización.

Además, en esta misma disposición se determinan los incrementos adicionales aplicables desde 2051 hasta 2065 para el cálculo de la cuantía máxima de la pensión inicial en ese período.

24. La disposición transitoria cuadragésima primera establece un *sistema mejorado de integración de períodos sin obligación de cotizar* para el cálculo de las pensiones de jubilación de mujeres trabajadoras por cuenta ajena, así como para los hombres con determinadas condiciones, que se aplicará en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento.

25. Entre las *disposiciones del propio real decreto-ley*:

1) La disposición adicional primera da un mandato al Gobierno para que, previa negociación en el marco del diálogo social, presente ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial.

2) La disposición adicional segunda, prevé el impacto fiscal en la Ley 21/2021, de 28 diciembre; el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, y de las adoptadas en el presente real decreto-ley. Se establece un mecanismo por el que la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF) informará al Gobierno sobre el impacto de las medidas adoptadas a fin de garantizar la sostenibilidad financiera.

3) La disposición adicional tercera da un mandato al Gobierno para que informe periódicamente a la Comisión Permanente del Pacto de Toledo y a las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas del resultado de las proyecciones de gasto de pensiones públicas del informe de envejecimiento que elabora la Comisión Europea.

4) La disposición adicional cuarta, establece un *procedimiento especial para el ingreso de diferencias en la cotización de los empleadores encuadrados en el Sistema Especial para Empleados de Hogar,* respecto de las diferencias correspondientes a más de un periodo de liquidación y que sean superiores a 100 euros, que se hayan constatado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, las cuales serán liquidadas sin recargo alguno a través del sistema de domiciliación en cuenta.

5) La disposición final primera *modifica el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado*, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, a fin de adecuar el contenido de su disposición adicional decimoctava, a la que añade un nuevo apartado 7, a la nueva redacción del artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6) La disposición final segunda modifica la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, a fin de extender, en una nueva disposición adicional quinta, al *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar el Mecanismo de Equidad Intergeneracional y la cotización especial de solidaridad* regulados en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

7) La disposición final tercera *modifica el artículo 37.6 ET*, a fin de ampliar los supuestos en que puede reducirse la jornada de trabajo para el cuidado de hijo, o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción durante la hospitalización y tratamiento continuado por estar afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente.

8) La disposición final cuarta, a su vez, *modifica de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, extendiendo a los empleados públicos los mismos beneficios.

9) La disposición final sexta modifica la disposición transitoria tercera del 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, con la finalidad de establecer como referencia para la aplicación de los beneficios regulados en los preceptos a los que se refiere dicha disposición la base mínima de cotización establecida a 31 de diciembre de 2022, es decir, 960,60 euros, de forma que si durante la vigencia de estos beneficios se modificara de base de cotización continuarán aplicándose en los términos establecidos normativamente pero adaptándose las cuantías al supuesto de hecho que corresponda. Asimismo, se solventan otros problemas que ha planteado la aplicación transitoria de las normas afectadas.

10) La disposición final séptima introduce una disposición transitoria quinta en el 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,* a fin de que la compatibilidad entre la pensión de jubilación con la actividad de creación artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual de las personas siga rigiéndose por la normativa anterior a la

entrada en vigor del citado real decreto-ley, y se precisan las consecuencias del cese de la actividad artística de este colectivo en el caso de iniciar posteriormente una actividad de este tipo.

— Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. BOE 17-5-2023

Con este real decreto se da cumplimiento a la recomendación 18 (de las 21 recomendaciones en defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones) que se establece en el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en su sesión del día 27 de octubre de 2020.

La norma proviene de la disposición adicional cuarta de 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, sobre mejora del marco regulador del acceso a la pensión de jubilación de las personas con discapacidad, que insta al Gobierno, en el plazo indicado en la citada disposición adicional, a impulsar una reforma del marco regulador establecido tanto en el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de las personas trabajadoras que acreditan un grado importante de minusvalía, como en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

Además, se indica en la Exposición de Motivos que con esta norma se quieren resolver las dificultades de aplicación que se pusieron de manifiesto desde que comenzó a aplicarse el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por cuanto es muy difícil acreditar quince años de cotización estando afecto de una discapacidad del 45 por ciento cuando esta deriva de alguna de las patologías listadas en el artículo 2 del citado real decreto.

Con este real decreto se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

1- Modifica el título para adecuarlo a la vigente LGSS, eliminando la referencia al artículo 161 bis de la LGSS, que corresponde al ya derogado texto refundido de la LGSS de 1994.

2- Se modifica el artículo 1 para reducir a cinco años el período de tiempo durante el cual debe acreditarse haber cotizado estando afecto de una discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento debido a alguna de las patologías relacionadas en el nuevo anexo, si bien teniendo que acreditar también que la patología se ha padecido durante el período de quince años exigidos para alcanzar la pensión de jubilación.

3- También se modifica el artículo 2, al que se da nueva redacción, suprimiendo la relación de patologías determinantes de la reducción de la edad de jubilación, a fin de ubicarlas en el nuevo anexo, al que se podrán ir incorporando nuevas patologías y al cual se remite la nueva redacción del artículo.

4- Asimismo, se modifica el artículo 5:

A)- por una parte, con la finalidad de establecer que la persona trabajadora acredite, mediante informe médico, que ha estado afectada por alguna de las patologías relacionadas en el citado anexo, así como la fecha de inicio o manifestación de la misma,

-sin perjuicio de seguir exigiendo que la acreditación de que la discapacidad deriva de dicha patología y de que el grado ha sido igual o superior al 45 por ciento durante al menos cinco años deba efectuarse necesariamente mediante certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o del

órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquel, la cual deberá indicar, en todo caso, la fecha en que se ha iniciado o se ha manifestado la discapacidad.

B)- por otra parte, para acoger la doctrina del Tribunal Supremo en Sentencia 729/2017, de 27 de septiembre de 2017, se establece en el citado artículo la forma en que debe tenerse en cuenta la concurrencia en la persona trabajadora de patologías generadoras de discapacidad distintas de las recogidas en el anexo a efectos de anticipar su edad de jubilación.

5- También se incluye una nueva disposición final cuarta para autorizar la aprobación, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de un procedimiento para la inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad, la cual fija algunas pautas, tales como el establecimiento de una comisión técnica, que será la encargada de proponer la incorporación de nuevas patologías en el anexo para garantizar la objetividad del procedimiento.

6- Por último, se incluye un anexo al que se incorporan las patologías generadoras de discapacidad que relacionaba el artículo 2 en su anterior redacción, al que se irán incorporando las nuevas patologías que, en su caso, se aprueben.

— Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. BOE 17-5-2023

El objeto de este real decreto es:

-Desarrollar el régimen jurídico establecido en el artículo 210.2 LGSS en los supuestos de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar el artículo 205.1.a) LGSS.

-Se desarrolla la previsión contenida en el artículo 210.2, penúltimo párrafo, respecto a la incompatibilidad de la percepción del complemento con el acceso al envejecimiento activo previsto en el artículo 214.

-Se establece la determinación de la cuantía a tanto alzado del complemento de demora del artículo 210.2.b) en aquellos casos en los que la cuantía de la pensión reconocida superase el límite establecido en el artículo 57 aplicable en la fecha del hecho causante.

-Se regulan otras cuestiones relativas al régimen del complemento económico que han de precisarse reglamentariamente, como la determinación de su importe en los supuestos en que la pensión de jubilación que determina el derecho al mismo se causa por totalización de períodos de seguro a prorrata temporis en aplicación de normativa internacional.

1) El artículo 2 regula las modalidades de abono del complemento económico:

-De acuerdo con lo previsto en el artículo 210.2 LGSS, las personas que accedan a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación aplicable, siempre que al cumplir esta edad hubieran reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) LGSS, tendrán derecho a un complemento económico por cada año completo cotizado que transcurra desde el cumplimiento de los requisitos establecidos para acceder a esta pensión, que se abonará, a su elección, de alguna de las siguientes maneras:

a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión, en los términos del artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión, en los términos del artículo 210.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En aquellos casos en los que la cuantía de la pensión reconocida superase el límite establecido en el artículo 57 LGSS aplicable en la fecha del hecho causante, para el cálculo de la cantidad a tanto alzado, se tomará como pensión inicial anual la cuantía de la pensión máxima vigente en ese momento.

Cuando concurran más de una pensión de jubilación sobre la que proceda aplicar el complemento a que se refiere este artículo y la suma de todas ellas supere el límite al que se refiere el párrafo anterior, la cuantía a tanto alzado que corresponda a cada una de ellas se calculará tomando como pensión inicial anual el importe anual de la pensión ya minorada en aplicación de las normas de concurrencia de pensiones.

c) Opción mixta, que consiste en una combinación de las opciones anteriores en los términos que se indican en el artículo siguiente.

-Cualquiera que sea la modalidad elegida, para el cómputo del período cotizado a considerar, no se tendrán en cuenta los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo.

2) En el artículo 3 se establecen las reglas de determinación de la opción mixta de abono del complemento económico.

Las personas interesadas podrán optar por esta modalidad de pago del complemento cuando acrediten, al menos, dos años completos cotizados entre la fecha en que cumplieron la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación, siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) LGSS. En este caso, el complemento se fijará del siguiente modo:

1. Para el cómputo del período cotizado a considerar, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

2. Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año de la mitad de ese período, tomando el número entero inferior. Se aplicarán a este porcentaje las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado, determinada de acuerdo con lo indicado en el artículo 210.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 2.1.b) de este real decreto.

3. Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

a) Una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período, determinada de acuerdo con lo indicado en el artículo 210.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad social y en el artículo 2.1.b) de este real decreto.

b) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada uno de los años restantes, al que se aplicarán las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3) El artículo 4 se refiere a la determinación del complemento en el supuesto de aplicación de normas internacionales, cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a prorrata temporis. En estos casos, el importe real del complemento será el siguiente:

a)- Si se ha optado por el porcentaje adicional previsto en el artículo 2.1.a) de este real decreto, dicho porcentaje se sumará al que con carácter general corresponda a la persona interesada de acuerdo con el artículo 210.1 LGSS, aplicándose la suma resultante a la base reguladora a efectos de determinar la pensión teórica, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57 LGSS. Al resultado obtenido se le aplicará la prorrata temporis que corresponda por la totalización de períodos de seguro.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión teórica alcance el límite establecido en el artículo 57 LGSS sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, la persona interesada tendrá derecho a percibir la cuantía resultante de aplicar a la cantidad a que se refiere el tercer párrafo del artículo 210.2.a) LGSS la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

b)- En caso de haberse optado por la cantidad a tanto alzado a que se refiere el artículo 2.1.b), el importe del complemento a tanto alzado será el resultado de aplicar a dicha cantidad la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

c)- Si se ha optado por una combinación de porcentaje y cantidad a tanto alzado en el sentido del artículo 2.1.c), el importe real del complemento será el resultado de aplicar respectivamente a cada uno de ellos las reglas previstas en los apartados anteriores.

4) Respecto al ejercicio de la opción, el artículo 5 establece que:

1-La elección por la modalidad de pago del complemento económico se efectuará en el momento de la solicitud de la pensión de jubilación. De no ejercitarse esta facultad en la solicitud de la pensión de jubilación, se aplicará el complemento económico en la modalidad a que se refiere el artículo 2.1.a).

2-Una vez elegida la modalidad a la que se refiere el apartado anterior, no podrá ser modificada con posterioridad.

5) Finalmente, el artículo 6 regula la incompatibilidad del complemento económico prevista en el artículo 210.2 LGSS con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 LGSS, estableciendo las siguientes reglas:

a) Cuando se hubiese optado por percibir el complemento bajo la modalidad de porcentaje adicional a que se refiere el artículo 2.1.a) de este real decreto, su percibo quedará suspendido durante el tiempo en que se aplique el régimen de compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación previsto en el artículo 214 LGSS.

b) Cuando se hubiese optado por percibir el complemento bajo la modalidad de cantidad a tanto alzado, a que se refiere el artículo 2.1.b), o bajo la fórmula prevista en el artículo 2.1.c), ambos de este real decreto, no será posible aplicar el régimen de compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación previsto en el artículo 214 LGSS.

No obstante, lo establecido en este artículo únicamente será de aplicación a las pensiones de jubilación reconocidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 210.2 LGSS cuyo hecho causante sea posterior a 31 de diciembre de 2021.

— Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se determinan los medios de acreditación de la vivencia de las personas perceptoras de pensiones a cargo de la Seguridad Social española, en su modalidad contributiva, residentes en el extranjero. BOE 27-3-2023

En relación con las pensiones del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, abonadas en el extranjero, el control del derecho a las prestaciones económicas (atribuido al INSS y al ISM) incluye la exigencia de que las personas titulares de dichas pensiones residentes fuera del territorio español acrediten periódicamente su vivencia, lo que han de efectuar anualmente dentro del primer trimestre natural.

Puesto que se disponen ya de los correspondientes programas y aplicaciones telemáticas que permiten a las personas perceptoras de una pensión, residentes fuera de territorio español, la realización del trámite para la acreditación de su vivencia mediante la utilización de esta nueva tecnología con resultados eficaces y de mayor simplicidad y proximidad, por medio de esta resolución se viene a ampliar los cauces disponibles para la acreditación de la referida vivencia, incorporando estos nuevos avances tecnológicos.

Se procede además a dejar sin efecto la Resolución de 4 de marzo de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, con lo que se garantiza el principio de seguridad jurídica.

Así, conforme a esta resolución, las personas perceptoras de una pensión del sistema de la Seguridad Social española, en su modalidad contributiva, residentes en el extranjero podrán acreditar la vivencia a efectos de continuar percibiendo la pensión que tuvieran reconocida, a su elección, por cualquiera de los medios siguientes:

a) Certificado de vida expedido por el Encargado del Registro Civil Consular.

b) Certificación de comparecencia expedido por la Consejería o Sección de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ante la que se hubiera personado. Dicha personación podrá efectuarse presencialmente, por videoconferencia o vídeo-identificación en la que muestre su documento identificativo oficial y facilite la información o los datos de contraste que le sean solicitados a efectos de su identificación.

c) Mediante la firma electrónica efectuada con un certificado electrónico de un solo uso y un sello de tiempo generados a partir de la identificación de la persona interesada efectuada con sistemas de reconocimiento facial biométrico, mediante la comparación de los datos biométricos de la persona interesada capturados en tiempo real con sus datos biométricos previamente capturados y validados, cuando la entidad gestora competente tenga habilitado este sistema para los diferentes tipos de personas perceptoras de una pensión de que se trate.

d) También podrá acreditarse por cualesquiera otras medidas electrónicas que se establezcan por las normas que se dicten en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 129.4 LGSS.

1.4. INCAPACIDAD

— Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. BOE 1-3-2023

La ley consta de un artículo único, de modificación de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo de una disposición adicional y de una parte final compuesta por diecisiete disposiciones finales.

Dentro de las disposiciones finales se introducen medidas de carácter laboral y de seguridad social:

-La disposición final tercera *modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*, para reconocer como *situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes* aquellas bajas laborales en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la situación posterior a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y el embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.

-La disposición final cuarta modifica el texto refundido de la *Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, para introducir, en coherencia con las modificaciones operadas en el Régimen General de Seguridad Social, las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruaciones incapacitantes secundarias, por interrupción, voluntaria o no, del embarazo, y por embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.

-Las disposiciones finales quinta y sexta modifican, respectivamente, el texto refundido de la *Ley sobre Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, y el texto refundido de la *Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, para proceder a idéntico cambio.

-Las disposiciones finales séptima a novena modifican respectivamente el *Reglamento General del Mutualismo Administrativo*, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo; el *Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas*, aprobado por Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre; y el *Reglamento del Mutualismo Judicial*, aprobado por Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio.

-Las disposiciones finales décima y undécima modifican, respectivamente, el *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural* y la *Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero*.

-La disposición final decimotercera modifica el *Estatuto de los Trabajadores modifica la* letra d) del apartado 1 del artículo 45 Estatuto de los Trabajadores.

- La disposición final decimocuarta modifica el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, respecto al apartado tres del artículo 4, que modifica el artículo 177 LGSS (situaciones protegidas a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor).

1.5. DISCAPACIDAD

— Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes. BOE 6-5-2023

Las cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, reguladas en el artículo 201 de la Ley General de la Seguridad Social, quedan fijadas en los importes que se determinan en el Anexo de esta Orden.

Asimismo, se deroga la Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

La orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, con aplicación de las nuevas cuantías contenidas en el anexo a los hechos causantes que se produzcan a partir de la indicada fecha, el 7 de mayo de 2023.

— Resolución de 17 de mayo de 2023, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Discapacidad, relativo a las circunstancias especiales que pueden dar lugar a la valoración del grado de discapacidad por medios no presenciales o telemáticos. BOE 30-5-2023

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Discapacidad elaborará y revisará la relación de circunstancias especiales que puedan dar lugar a que el equipo multiprofesional de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad realice la valoración por medios no presenciales o telemáticos cuando las especiales circunstancias de las personas interesadas así lo aconsejen, quedando garantizada en todo caso la accesibilidad universal y considerando los factores contextuales y ambientales en el entorno habitual de residencia de la persona conforme al anexo VI del citado real decreto.

Así, la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Discapacidad aprobó, en su reunión ordinaria de 27 de febrero de 2023, el Acuerdo relativo a las circunstancias especiales que pueden dar lugar a la valoración del grado de discapacidad por medios no presenciales o telemáticos, que se publica como anexo a esta resolución, en cuyo apartado Segundo se fijan dichas circunstancias.

1.6. PROTECCIÓN SOCIAL

-Comunidad Autónoma del País Vasco: Asistencia social. Ley 3/2023, de 20 de abril, de modificación de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión. BOE 23-5-2023

1.7. SANIDAD

— Real Decreto 192/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan los productos sanitarios. BOE 22-3-2023

En el ámbito europeo, se ha considerado necesario establecer un nuevo marco normativo sólido, transparente, previsible y sostenible para los productos sanitarios, que garantice el más alto nivel de seguridad y de protección de la salud de pacientes y usuarios y, asimismo, impulse la innovación y los intereses de las pequeñas y medianas empresas que desarrollan sus actividades en este sector. Para ello se estableció el Reglamento (UE) 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2017, sobre los productos sanitario. Si bien este Reglamento resulta de directa aplicación en los países de la Unión Europea, se hace preciso regular a nivel nacional los aspectos que la norma europea deja a la regulación de cada Estado miembro.

Con esa finalidad se aprueba este real decreto, que concretas cuestiones tales como la determinación de la autoridad competente a efectos del Reglamento (UE) 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2017, las garantías sanitarias de los productos; la fijación del régimen lingüístico, la regulación de los procedimientos para la fabricación de productos para su uso en el propio centro sanitario y para el reprocesamiento de productos de un solo uso y su utilización.

Con este Real Decreto quedará derogada la normativa anterior, es decir, el Real Decreto 1591/2009, de 16 de octubre, por el que se regulan los productos sanitarios, y el Real Decreto 1616/2009, de 26 octubre, por el que se regulan los productos sanitarios implantables activos, con las excepciones recogidas en las disposiciones transitorias y en la disposición derogatoria de esta norma.

Así este real decreto tiene por objeto regular los productos sanitarios de uso humano y sus accesorios, los productos sin finalidad médica, y en particular:

a) La autoridad competente y las garantías sanitarias.

b) Los procedimientos para el otorgamiento de las licencias previas de funcionamiento de instalaciones.

c) Los requisitos y las actuaciones de los organismos notificados.

d) El reprocesamiento de productos sanitarios de un solo uso.

e) La comercialización y puesta en servicio en España.

f) El comercio en el mercado de la Unión Europea y en el mercado exterior.

g) Las investigaciones clínicas.

h) El sistema de vigilancia.

i) La inspección y control del mercado y medidas de protección de la salud.

1.8. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

— Resolución de 8 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, por la que se habilitan trámites y actuaciones a través de los canales telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y expresión de la voluntad y se regulan aspectos relativos a la presentación y firma de solicitudes mediante formularios electrónicos a través de ambos canales. BOE 16-3-2023

Esta Resolución obedece a la necesidad de seguir profundizando en la digitalización de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en sus relaciones con los ciudadanos, así como el propósito de facilitar a estos la realización de distintos trámites y actuaciones. El rápido avance de los medios tecnológicos disponibles, permiten ir concretando y desarrollando determinados supuestos de utilización de los nuevos sistemas de identificación de los interesados y de expresión de su voluntad, posibilitando cada día la realización de un mayor número de trámites y actuaciones a través de los canales telefónico y telemático.

Está resolución se dicta en cumplimiento de lo previsto en el artículo 129.4 LGSS. Por razones de seguridad jurídica esta nueva resolución incorpora los aspectos de la resolución de 25 de mayo de 2021 que mantienen su vigencia, procediendo a su derogación.

Asimismo, en virtud de lo previsto en la disposición final primera de la Orden TIN/1459/2010, de 28 de mayo, se adapta la relación y características de los canales de acceso a los servicios que se habiliten de acuerdo con esta resolución.

La Resolución procede a la habilitación de trámites y actuaciones a través de los canales telefónico y telemático; se establecen los sistemas de identificación; se regulan los procedimientos de identificación, la presentación de solicitudes mediante formularios electrónicos y la presentación de solicitudes mediante servicios prestados por el canal telefónico; se determina la acreditación del cumplimiento de requisitos en determinados procedimientos administrativos, los procedimientos y trámites accesibles y los canales de acceso a los servicios.

— Seguridad informática. Organización. Orden TES/369/2023, de 10 de abril, por la que se aprueba la Política de Seguridad de la Información y de los Servicios en el ámbito de la administración digital del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se crea el Comité de Seguridad de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Departamento BOE 15-4-2023

El objeto de esta orden ministerial es la aprobación de la Política de Seguridad de la Información y de los Servicios, en el ámbito de la Administración Digital del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como la creación del Comité de Seguridad de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la regulación de su composición, funcionamiento y funciones.

Se deroga la Orden TIN/3016/2011, de 28 de octubre, por la que se crea el Comité de Seguridad de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en lo que afecta a las competencias del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y la Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 30 de julio de 2012, por la que se aprueba la Política de Seguridad de los Sistemas de Información del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

— Orden ISM/435/2023, de 24 de abril, por la que se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 5 de octubre de 1983, por la que se fijan las estructuras orgánicas de las Direcciones Provinciales de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. BOOE 29-4-2023

— Resolución de 18 de abril de 2023, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se extiende el ámbito competencial de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social con respecto a determinados procedimientos y actuaciones, y sus impugnaciones, relativos al encuadramiento de empresas y trabajadores en el sistema de la Seguridad Social, a la inscripción de empresas, a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y a la cotización y recaudación de empresas y trabajadores. BOE 28-4-2023

Se reordena el ámbito competencial atribuido a las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los siguientes procedimientos y actuaciones se extiende a todo el territorio nacional respecto a los sujetos responsables vinculados a cada autorizado para actuar en el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado por la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, y con independencia de la provincia que corresponda al código de cuenta de cotización de las empresas, a la sede de la actividad económica o profesional de los trabajadores por cuenta propia o autónomos o al domicilio del sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar:

a) Tramitación y resolución de los procedimientos de encuadramiento en la Seguridad Social, de inscripción de empresas y de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, en los términos y condiciones establecidos en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

b) Gestión liquidatoria y recaudatoria de los recursos del sistema de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta, tanto en periodo voluntario como en periodo ejecutivo, hasta la adquisición de firmeza en vía administrativa de la providencia de apremio, en los términos y condiciones establecidos en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y

en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, así como en sus normas de desarrollo.

c) Tramitación y resolución de los expedientes de devolución de ingresos indebidos realizados en período voluntario, con el alcance y condiciones establecidos en los artículos 44 y 45 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social y en los artículos 43 y siguientes de la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de dicho reglamento general.

d) Tramitación y resolución de los expedientes de exenciones y moratorias en el pago de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación

conjunta que resulten aplicables con motivo de la declaración de una zona como afectada gravemente por una emergencia de protección civil o en otras circunstancias declaradas legalmente, con el alcance y condiciones establecidos en las normas dictadas como consecuencia del respectivo siniestro y en las normas generales de recaudación de la Seguridad Social.

e) Gestión de las autorizaciones para actuar a través del Sistema RED, en los términos y condiciones establecidos en los artículos 5 y siguientes de la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.

1.9. NORMAS LABORALES

— Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE 1-3-2023

El objetivo de esta ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía.

Esta norma repercute de forma relevante en la regulación de las relaciones laborales:

-En el ámbito del *Empleo Público*, los arts. 11 y 12 de la ley establecen la obligación de las Administraciones públicas de garantizar los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e *implantar medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, y garantizar formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad* sexual, género, igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Además, *incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

-En el ámbito laboral destacan las siguientes medidas:

1) Medidas sobre Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral y en las políticas de empleo (art. 14): Se recogen un conjunto de medidas de promoción y garantía de la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI entre las que se incluyen:

-*Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad* que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado.

-*Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad* sexual y género y

de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, *así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias*.

-*Velar por el cumplimiento efectivo de estos derechos* a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes.

-Impulsar la *elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas* que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

2) Medidas sobre Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (art. 15):

-Las *empresas de más de 50 trabajadores deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un "protocolo de actuación" para la atención del acoso o la violencia* contra las personas LGTBI. Para ello, *las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.* El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

3) Sección 2.ª Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans:

-Conforme al artículo 54 (Fomento del empleo de las personas trans), el Ministerio de Trabajo y Economía Social diseñará *medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo*.

-El artículo 55 (Integración sociolaboral de las personas trans) prevé que las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans y que e*n la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.*

-La disposición final tercera *modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (el apartado 1 del artículo 11), incorporándose la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual*, expresión de género y características sexuales.

-La disposición final sexta *modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, procediendo a sancionar conductas discriminatorias y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como la solicitud, en el marco de procesos de selección, de datos personales al respecto.

-Con el mismo fin, la disposición final novena *modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* [letra a) del apartado 3 del artículo 4].

-La disposición final duodécima *modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social,* ampliando la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI: Se introduce para ello un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reenumerándose como apartado 6 el actual apartado 5.

-La disposición final decimocuarta *modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, para introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Asimismo, se especifica que el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes. En relación a ello se modifican el art. 4, el art. 11, el art. 14, el art. 37, el art. 40, el art. 45, el art. 48, el art. 49, el art. 53, el art. 55.

Se modifica también el apartado 1 del *artículo 17 ET*, estableciendo entre otras cosas que *serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*. Además, *el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI* a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI *dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras* en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

-La disposición final decimosexta opera una modificación equivalente sobre el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (modificando los arts. 14, 48, 49, 53, 82, 89 y 95).

-La disposición final decimoséptima *modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*, para prohibir contratar con la Administración pública a las entidades que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

— V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC). Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE 31-5-2023.

- El V AENC, firmado el 10 de mayo 2023, tiene *vigencia para tres años (2023-2025), y mantiene la naturaleza jurídica y estructura de anteriores AENC.* Su naturaleza jurídica es así obligacional, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en los procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Por tanto, sus previsiones son meras directrices u orientaciones, no cláusulas normativas de imperativo cumplimiento por los sujetos que negocien los convenios colectivos.

- El V AENC recoge, además de los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial, otras muchas materias relevantes. Los interlocutores sociales consideran por ello que este Acuerdo es probablemente el más completo y ambicioso de los cinco pactos de esta naturaleza aprobados hasta la fecha.

1- En materia salarial, el V AENC incluye una *previsión de incrementos salariales para los próximos tres años de al menos el 10%.*

-Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices: el 4% en 2023, el 3% en 2024 y otro 3% en 2025, con posibilidad de añadir un 1% adicional, como máximo, cada año si la inflación supera estos incrementos, con efectos desde el año siguiente.

-*No se ha incluido una cláusula de revisión salarial que garantice íntegramente el poder adquisitivo de los salarios caso de que la inflación supere tales parámetros*.

-Tampoco se han establecido indicaciones sobre incrementos salariales para el año 2022 con efectos retroactivos, que se dejan a criterio de los sujetos negociadores (la renuncia a pactar incrementos salariales para el 2022 con efectos retroactivos parece haber sido condición imprescindible para alcanzar el acuerdo).

-Se hace una llamada a los convenios para que atiendan a las circunstancias específicas de cada ámbito a la hora de fijar las condiciones salariales: Las partes negociadoras deberán tener en cuenta

las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices salariales establecidas podrán adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

2- El V AENC incluye en su *capítulo II orientaciones para el impulso de la negociación colectiva*, a fin de preservar la vigencia de los convenios, reducir al máximo los bloqueos en la negociación, potenciar la constitución y funciones de las comisiones paritarias, así como el papel de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Se fomenta, además, la *apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes*, con el objetivo de llevar la negociación colectiva a las nuevas formas de negocio y actividades que carecen aún de regulación convencional.

3- Destaca la especial atención que el V AENC dedica al *empleo y la contratación (capítulo III):* el objetivo es contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que el ET hace a la negociación colectiva, especialmente tras la Reforma laboral llevada a cabo 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.

De esta forma, se *insta a que los convenios colectivos asuman y desarrollen las abundantes remisiones a la negociación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores contempla* en relación con diversos aspectos del período de prueba, los contratos de duración determinada, el contrato para trabajos fijos-discontinuos, el contrato a tiempo parcial, y la contratación de jóvenes y de personas en transición en el empleo (promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación).

4- Respecto a la *jubilación parcial*, los agentes sociales consideran que esta modalidad de jubilación y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas. A tal efecto, el *capítulo IV* del AENC dispone que los convenios colectivos impulsarán los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de la jubilación parcial con contrato de relevo en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias; asimismo, los convenios potenciarán fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.

Asimismo, las confederaciones signatarias del acuerdo instan al Gobierno a abrir la mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la DA 1ª del RDL 2/2023, de 16 de marzo, sobre establecimiento de un nuevo marco regulatorio de la jubilación parcial dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad, pero también en relación con el coste de esta modalidad de pensión en el sistema de Seguridad Social.

5- Los criterios y las medidas contenidas en el *capítulo V sobre formación y cualificación profesional* buscan contribuir, por medio de la negociación colectiva, a "potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas".

6-El V AENC también contiene en su *capítulo VI:*

-orientaciones sobre modernización de las *estructuras salariales*,

-fomento de los *planes de pensiones de empleo*: se apuesta por la incorporación en los convenios de los Planes de Pensiones de Empleo como medida de ahorro a largo plazo y de complemento de las pensiones públicas.

-una propuesta dirigida al Gobierno para que las *empresas contratistas* puedan repercutir en el precio de los contratos públicos los incrementos de costes laborales que se produzcan durante su vigencia y no se hubieran podido prever en el momento de la licitación.

-se recogen medidas concretas y buenas prácticas para hacer efectivo el *derecho a la desconexión digital;*

7- En el *capítulo VII,* las organizaciones firmantes expresan su preocupación por los indicadores de *incapacidad temporal derivada de contingencias comunes*, exhortando a la negociación colectiva a establecer procedimientos de análisis y seguimiento de las bajas laborales que contribuyan a reducir el número y la duración de dichos procesos. Una pretensión que finalmente ha sido aceptada por los sindicatos es la posibilidad de atribuir a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social la supervisión de las incapacidades temporales por enfermedad común, a cuyo efecto se insta a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas entidades con el propósito de "mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el sistema público".

8- El acuerdo aborda otras cuestiones para facilitar, a través de su desarrollo mediante la negociación colectiva, la conformación en las empresas de un ecosistema de relaciones laborales moderno al tiempo que más democrático, garantista, saludable e inclusivo: adaptación de las condiciones generales de *seguridad y salud en el trabajo* a las características de cada sector o de la organización empresarial y sus plantillas (*capítulo VIII);*

9-En el Acuerdo se *fomentan los instrumentos de flexibilidad interna* (clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de las condiciones laborales fijadas en los convenios, ERTEs y Mecanismo RED) como "una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras" (*capítulo IX);*

En este ámbito se recomienda a los convenios *potenciar y agilizar la movilidad funcional y extender las fórmulas de polivalencia funcional,* menos presentes en la práctica convencional de lo que podría considerarse razonable. También, como instrumento de flexibilidad, se incluyen *recomendaciones en materia de ordenación del tiempo de trabajo*. Aunque no hay referencia alguna a la jornada laboral de cuatro días, una de las cuestiones sin duda más actuales en esta materia, el Acuerdo recomienda promover la *distribución irregular de la jornada, flexibilizar los horarios y racionalizar los horarios,* siempre respetando el equilibrio entre las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras.

10-Otras materias que se abordan en el Acuerdo son las siguientes:

-*implementación de los llamamientos realizados desde la ley a la negociación colectiva en materia de teletrabajo* (capítulo X);

-derecho a la *desconexión digital* (capítulo XI);

-*igualdad* entre mujeres y hombres (capítulo XII);

-*inclusión laboral de personas con discapacidad* (capítulo XIII);

-promoción de plantillas heterogéneas, favoreciendo la integración y no discriminación de las personas LGTBI (capítulo XIV);

-prevención de las violencias sexual y de género en los centros de trabajo, garantizando los derechos de las víctimas (capítulo XV);

-transición tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI). En relación con este último tema, merece ser destacada, por su novedad e importancia, la regulación que el acuerdo dedica a las obligaciones empresariales con relación al uso de *los algoritmos y la inteligencia artificial* en las relaciones laborales.

— Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. DOUE núm. 132, de 17 de mayo de 2023. DOUE-L-2023-80668

Esta Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres («principio de igualdad de retribución») consagrado en el artículo 157 del TFUE, y la prohibición de la discriminación establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular a través de la transparencia salarial y mecanismos reforzados para su cumplimiento. Como se indica en su título, es una norma de "medidas" de transparencia retributiva y de "mecanismos" para su cumplimiento.

Muchos de los aspectos que se establecen en esta Directiva ya están incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico laboral a través del RD 902/2020, incluso a veces mejorándola. Pero, no obstante, su transposición requerirá algunos ajustes o reformas en nuestro ordenamiento, como ocurre respecto al plazo de prescripción judicial español de un año que tendrá que revisarse en la ley laboral y procesal para cumplir el plazo mínimo de tres años establecido en el art. 21 de la Directiva.

La Directiva se aplica a los empleadores de los sectores público y privado y se aplica a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral según se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, y habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

-Respecto a las medidas de transparencia retributiva que se establecen en la Directiva, hay que destacar la aplicación de la Directiva también a los solicitantes de empleo, para garantizar la transparencia retributiva previa al empleo.

-Se garantiza la "transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva" (proceso por el que un trabajador pasa a un nivel retributivo superior), pero los Estados miembros podrán eximir a los empleadores con una plantilla de menos de 50 trabajadores de la obligación relacionada con la progresión retributiva.

-Se reconoce el derecho a la información a los trabajadores: tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. Podrán solicitar y recibir dicha información a través de sus representantes o a través de un organismo de fomento de la igualdad.

-Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, los empleadores deberán corregir la situación en un plazo razonable en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

-Se establece la obligación de una "Evaluación retributiva conjunta" cuando la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; cuando el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; y cuando el empleador no haya

subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.

-La nueva Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación salarial (derecho de reclamar y obtener una indemnización o reparación íntegra, según determine el Estado miembro, por el perjuicio sufrido), y sobre las sanciones, incluidas multas, a los empleadores que infrinjan las normas.

-La Directiva sobre transparencia retributiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la UE. Los Estados miembros dispondrán de hasta tres años para «transponer» la Directiva adaptando su legislación nacional para tener en cuenta las nuevas normas: El plazo máximo para su transposición es el 7 de junio de 2026.

No obstante, la obligación de informar se aplica inicialmente a las empresas con 150 o más trabajadores (las empresas con 250 o más trabajadores deberán facilitar información correspondiente al año anterior a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año y las empresas que tengan entre 150 y 249 trabajadores deberán informar a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años).

Los empleadores con una plantilla comprendida entre 100 y 149 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años.

Esta obligación de informar no se aplica a las empresas con una plantilla inferior a 100 trabajadores, que, no obstante, podrán facilitarla con carácter voluntario, o bien con carácter obligatorio cuando así lo exija el Derecho nacional. Recuérdese que la norma española establece la obligación de transparencia para todas las empresas y no solo para las de más de 100 personas trabajadoras.

— Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE 28-4-2023

El 14 de marzo de 2023 el Consejo de Ministros adoptó el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

La Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 ordena las actuaciones que se llevarán a cabo por los diferentes agentes relevantes en la prevención de riesgos laborales hasta 2027. A fin de conseguir el mayor impacto posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en la reducción de la siniestralidad, la Estrategia pone el foco en aquellos aspectos que pueden contribuir más favorablemente a este objetivo. En concreto:

- Se actuará sobre las actividades de mayor peligrosidad y sobre los riesgos que producen daño en la salud de las personas trabajadoras.

- Se promoverá un mayor nivel de protección de los colectivos más vulnerables evitando cualquier tipo de violencia o discriminación, y

- Se integrará la perspectiva de género en la gestión de la prevención y se apoyará a las pequeñas empresas en la aplicación de la normativa.

Las líneas de actuación de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales, tales como: la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, la Estrategia se complementará y

desarrollará por los programas estratégicos de cada Comunidad Autónoma, acordados en el marco del diálogo social de sus territorios.

El objetivo final es lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y la sociedad. La Estrategia ordena en seis Objetivos estratégicos las prioridades que deben abordarse para alcanzar esta meta. Todos ellos están interrelacionados y precisan la colaboración de todos los agentes, cada uno desde el ámbito de sus competencias y responsabilidades. El Acuerdo desarrolla cada una de las líneas de actuación que se incluyen a su vez en cada uno de los Objetivos propuestos.

— Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. BOE 9-5-2023.

A través de esta ley se lleva a cabo la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de seis directivas de la Unión Europea.

En lo que afecta más directamente al ámbito laboral, mediante esta ley se transpone de forma parcial la *Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación*, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo, cuyo artículo 31 establece como fecha límite para la transposición el 18 de noviembre de 2023.

Para ello, el Título II de esta ley introduce las correspondientes modificaciones en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización; en concreto, en los artículos 22, 61, 62, 71, 73, 74 y 76, añadiendo un nuevo artículo 71 bis y una nueva disposición adicional vigésima.

En su nueva redacción, la citada ley establece la complementariedad del régimen nacional de autorización de entrada y residencia de profesionales altamente cualificados respecto al régimen de Tarjeta azul-UE, introduce los requisitos documentales y las garantías procedimentales y de movilidad requeridos por la Directiva 2009/50/CE, de 25 de mayo de 2009. Asimismo, y por cuestiones de sistemática normativa, se incluye la modificación de la letra a) del artículo 22.1 de la mencionada Ley 14/2013, de 27 de septiembre, que amplía los trámites que podrán realizarse por vía telemática a través del Punto de Atención al Emprendedor.

Se excepcionan de la transposición que se lleva a cabo en esta norma los artículos 3.2.d), 17.7, 18 y 19 de la directiva, relativos a la introducción de excepciones a la aplicación del estatuto de residente de larga duración y a la expedición de autorizaciones de residencia autónomas a los miembros de la familia de los titulares de la Tarjeta azul-UE, que se prevén transponer en un futuro real decreto de modificación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Entre las novedades de la Directiva (UE) 2021/1883, de 20 de octubre de 2021, se encuentra el establecimiento de criterios de admisión más inclusivos para los titulares de la Tarjeta azul-UE, la facilitación de la movilidad y la reagrupación familiar dentro de la Unión Europea, procedimientos simplificados para empleadores reconocidos, la concesión de un nivel más elevado de acceso al mercado laboral y la ampliación del ámbito de aplicación a los familiares extracomunitarios de ciudadanos de la Unión Europea y a los beneficiarios de protección internacional.

De forma adicional, el título II de esta ley introduce mejoras en el régimen nacional de autorización de entrada y residencia de profesionales altamente cualificados regulados en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, complementario al régimen de la Unión Europea, y destinado a atraer profesionales y especialistas no incluidos en el ámbito subjetivo de la Directiva (UE) 2021/1883, de

20 de octubre de 2021. Entre los principales avances en el marco nacional se encuentran la ampliación del marco subjetivo a titulados de formación profesional de grado superior, la eliminación de requisitos de tamaño y facturación de los empleadores, ampliando su alcance a pequeñas y medianas empresas, y la ampliación de la vigencia de todas las autorizaciones de residencia reguladas en la ley a tres años renovables por dos más.

Además, en la Disposición adicional duodécima se regulan los *Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo*.

Y en la Disposición final undécima se *modifica 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 relación con la aplicación de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

A) Accidente de trabajo

— STSJ de Madrid-SOC núm. 89/2023, de 3 de febrero (Recurso de suplicación núm. 812/2022). Ponente: JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA.

Fallecimiento de teletrabajador por infarto de miocardio sufrido en su domicilio. No se aplica la presunción de laboralidad (lesión sufrida en tiempo y lugar de trabajo) del artículo 156.3 de la LGSS. El trabajador no había conectado todavía el ordenador para iniciar la jornada, ni había registrado su inicio en el sistema de registro horario. Además, el trabajador sufrió el infarto en el baño de su domicilio, no en la zona de trabajo.

— STS 278/2023, de 18/04/2023, nº de Recurso 3119/2020. Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Accidente de trabajo: inexistente. La trabajadora se hallaba, enviada por su empresa, a una ciudad distinta de la que habitualmente constituye el lugar de prestación de servicios. La caída mientras toma una ducha en el hotel contratado por la empresa a efectos logísticos podría considerarse acaecida con "ocasionalidad relevante" si hubiera mediado alguna circunstancia fáctica que así lo indicara.

Lo cierto es que no se ha aportado al procedimiento dato alguno que pudiera desencadenar la aplicación de nuestra referida doctrina. No hay indicación alguna sobre anomalía en las instalaciones hoteleras (suelo deslizante, ausencia de iluminación adecuada, etc.). Tampoco aparecen datos fácticos relacionados con la misión de la trabajadora que pudieran indicar que estaba afectada por alguna circunstancia (cambio sobrevenido de horarios, escaso tiempo disponible para el descanso, etc.) que pudiera explicar su apresuramiento en las operaciones de aseo, o cualquier otro aspecto psicofísico (relacionado con la misión) que influyera en la caída.

Para que lo que normalmente no sería un accidente laboral se convierta en uno de tal índole es necesario que concurra un dato o indicio que permita entenderlo. La aportación de ese dato corresponde a quien sostiene su laboralidad, sin que los hechos probados o el debate casacional hayan puesto de relieve circunstancia alguna en tal sentido.

B) Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente

— STS núm. 278/2023, de 18 de abril de 2023

Calificación de las lesiones. Incapacidad temporal. Desplazamiento laboral. No es accidente laboral el producido por caída mientras la persona trabajadora se toma una ducha en el hotel de

alojamiento al que se acude con ocasión de un desplazamiento "en misión" para asistir a un evento relacionado con la actividad profesional. Inaplicabilidad de la doctrina sobre "ocasionalidad relevante" por ausencia de una conexión especial entre el desplazamiento laboral y el accidente.

— STS 98/2023 02-02-2023 Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

La actora con discapacidad del 36% solicitó el 1/02/16 revisión del grado, no conforme con el incremento en vía administrativa (52%) impugnó judicialmente, el JS declaró discapacidad del 71%, la STSJ de 11/12/17 confirmó el grado de instancia. El 20/12/17 se ejecutó la sentencia; nuevamente el 28/06/17 solicitó PNC de invalidez, reconocida por la Consejería con efectos de 1/07/17 y validez hasta 1/06/18, solicitó que la fecha de efectos fuera la de presentación de la anterior solicitud de 1/02/16, se desestimó en vía administrativa y estimó judicialmente la retroacción a 1/03/16, confirmada por el TSJ.

Recurre la Consejería en CUD, la Sala IV remite al contenido de los arts. 15.2 RD 357/91 y 365 LGSS, señaló que no se cuestiona la fecha de efectos del reconocimiento de la discapacidad sino de la PNC, los efectos de la PNC no es la fecha de revisión de la discapacidad, aunque se fijase judicialmente por separado. El precepto es claro: se producen al mes siguiente de la solicitud. Aunque no se pueda presentar la solicitud de pensión hasta que no reúna el grado de discapacidad, de ello no se infiere que deba retrotraer los efectos de la pensión a un momento anterior al fijado en la norma. Aunque debe tener resolución administrativa firme de discapacidad, no se vincula. En el caso no se esperó a obtenerse sentencia firme del grado de discapacidad siendo la solicitud fue anterior a la Sentencia de instancia. La posible litispendencia se solventaría con acumulación de autos

— STS 193/2023 15-03-2023 Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Se plantea la forma de cálculo del complemento de la prestación por gran invalidez regulada en el art. 139.4 LGSS. En concreto, si es procedente realizar la operación de multiplicar por 14 y dividir por 12 a la cifra resultante de la aplicación de los porcentajes que prevé el art. 196.4 LGSS en el cálculo del complemento de la gran invalidez derivada de accidente de trabajo. Se reitera que el precepto hace referencia a los porcentajes del 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y al 30% de la última base de cotización del trabajador, sin ningún otro añadido ni consideración, debiendo aplicarse la norma en su literalidad.

Además, el legislador ha introducido, expresamente, el elemento anual al referirse a la base mínima de cotización para el cálculo de la pensión mínima de IP total, por lo que cabe entender, que si para el cálculo del complemento para la gran invalidez no lo ha utilizado, cuando es la misma norma y precepto, es que para dos supuestos diferentes ha establecido también dos regulaciones distintas.

En conclusión, la manera correcta de calcular el importe del complemento de la pensión de gran invalidez consiste en sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador por la contingencia de la que derive la incapacidad permanente, sin que deba realizarse posteriormente la operación adicional de multiplicar por 12 y dividir por 14 ese resultado.

— STS 215/2023 22-03-2023 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Se cuestiona si el incremento del 20% de la incapacidad permanente total cualificada por razón de edad debe retrotraer su reconocimiento a los tres meses anteriores a la solicitud o al momento en el que el demandante cumplió 55 años, en un supuesto en el que en el momento de dictarse la sentencia que reconoció la incapacidad ya se había cumplido dicha edad.

El actor presentó demanda en reclamación de incapacidad permanente absoluta o subsidiariamente total, siendo reconocido por sentencia de suplicación en situación de incapacidad

permanente total, reconociendo el INSS en ejecución de sentencia al actor una pensión del 55% de su base reguladora. Recurre el actor en casación unificadora denunciando infracción de los artículos 196.2 LGSS y 6 Decreto 1646/1972, de 23 de junio, además de jurisprudencia de la Sala que dicta en materia de enjuiciamiento flexible de los supuestos que están regulados por dicha normativa. La cuestión controvertida está resuelta desde antiguo por las SSTS de 12 de marzo de 2007 (RCUD 4885/2005); de 9 de octubre de 2008 (RCUD 4609/2007) y de 25 de junio de 2009 (RCUD 2805/2008), a cuya doctrina hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica, y porque se trata de una consolidada jurisprudencia que no resulta conveniente modificar, porque no existen razones para ello; y porque la Sala considera la misma plenamente vigente y adecuada a la redacción actual del precepto denunciado como infringido y no resulta de aplicación la doctrina invocada.

— STS-SOC (Pleno) núm. 199/2023, de 16 de marzo (RCUD núm. 3980/2019). Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES.

Gran invalidez. Trabajador de la ONCE que antes de su afiliación a la Seguridad Social tenía una agudeza visual de 0,1 y años después empeora. No procede el reconocimiento de la gran invalidez al estar acreditado que, aunque mantuviera un nivel de ceguera inferior al 0,1 de AV en ambos ojos, podía atender los actos más esenciales de la vida. Rectifica doctrina del criterio objetivo por el de individualización diferenciada.

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

— STS 169/2023, de 02-03-2023 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si en una familia monoparental, la única progenitora que disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor tiene derecho, además, a la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido.

La sentencia apuntada, del Pleno y con Voto Particular, resuelve que no procede el reconocimiento de una nueva prestación distinta a la ya reconocida y coincidente con la que hubiera correspondido al otro progenitor, argumentando que en aplicación de la normativa vigente, que cumple las exigencias derivadas del Derecho de la Unión Europea, de la Constitución y de acuerdos y tratados internacionales, es al legislador a quien corresponde determinar el alcance y contenido de la protección que debe dispensarse a este tipo de familias.

D) Jubilación

— STS 148/2023, de 08-02-2023 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, de 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.

— STS 159/2023 22-02-2023 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Se cuestiona si el actor tiene derecho a la pensión de jubilación anticipada para trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%. El grado de discapacidad reconocido fue posteriormente calificado como igual o superior al 45% en resolución posterior. El INSS le denegó la prestación de jubilación anticipada porque en la fecha del hecho causante acreditaba haber trabajado con un grado de discapacidad del 45% producida como consecuencia de una de las enfermedades reglamentarias determinadas, durante 527 días, en lugar de los 5475 días exigidos legalmente para poder acceder a una jubilación anticipada por esta causa.

La sentencia considera que se ha de aplicar un nuevo baremo para la evaluación de las consecuencias de la enfermedad, que responde a una mera actualización conforme a la vigente normativa. Se trata de dilucidar si la nueva valoración del grado de discapacidad inicialmente reconocido supone una verdadera revisión por agravación de las dolencias o se trata simplemente de una mera actualización consecuencia de la aplicación del nuevo baremo a unas lesiones que se mantienen inalterables desde la infancia. En el caso de autos la consideración de las secuelas que afectan al actor han merecido diferente calificación, en función, exclusivamente, de las previsiones legales vigente en cada uno de los momentos en los que han sido valoradas. La sentencia recurrida contiene la buena doctrina, lo que obliga a desestimar el recurso y confirmar la sentencia combatida

— STS 135/2023 15-02-2023 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

El INSS reconoció con efectos de 21/12/19 a la madre la jubilación anticipada involuntaria y complemento de maternidad del art. 60 LGSS en porcentaje del 5% por sus 2 hijos, solicitó que se incrementase al 15% por un parto triple de 6 meses de gestación, falleciendo los hijos 1 y 7 horas después de nacer.

El JS estimó, reputando como nacidos a los hijos, la fecha de la legislación civil a tener en cuenta era la del HC de la jubilación y el TSJ confirmó. En cud recurre el INSS cuestionó si en el concepto de hijos nacidos a que se refiere el art. 60 LGSS a efectos del complemento deben computarse los fallecidos después de nacer, cuestionando si la legislación civil aplicable es la redacción del art. 30 CC anterior (vigente al momento del parto) o la posterior a la reforma del Código Civil de 2011 (redacción vigente a la fecha del HC de la jubilación).

La Sala IV examina la contradicción y resuelve que no existe porque en la referencial el feto fue alumbrado muerto y nunca nació. Los distintos hechos justifican una distinta doctrina. La discusión

también es divergente en la recurrida es si la legislación civil aplicable para adquirir personalidad jurídica de los hijos nacidos vivos es la del momento del parto o la del HC de la jubilación, en la de contraste se refiere al supuesto en que el hijo nace fallecido independientemente de cuál sea la fecha del parto y lo suscitado es ajeno al art. 30 CC. No hay doctrina contradictoria, en la referencial también el hijo ha de nacer vivo

— STS 167/2023 27-02-2023 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Se reconoció a la madre pensión de jubilación y complemento de maternidad del 10%, solicitó incremento al 15% por nacimiento de 4 hijos uno de ellos refiere alumbramiento de feto muerto, el INSS lo denegó.

El JS desestimó, el TSJ revocó: sí debe computarse porque la gestación fue hasta los 9 meses debiendo compensar la discriminación por ser trabajadora y madre de más de 1 hijo, debe entenderse por nacimiento todo desprendimiento del seno materno trascurridos 180 días de gestación.

El INSS recurre en CUD por infracción de arts. 60 LGSS, 29 y 30 CC, la Sala IV consideró irrelevante el debate de la aplicación de la legislación civil (relativo a la de la fecha del parto o la del HC de la jubilación) al nacer el hijo muerto. Apreció contradicción, y recordó la finalidad del art. 60 LGSS: la aportación demográfica. En aplicación del art. 3.1 CC no consideró razonable extender el derecho al hijo nacido muerto, según el art. 60.1 LGSS se tienen en cuenta los hijos nacidos con anterioridad al HC. No extensible al feto alumbrado muerto, no adquiere la condición legal de hijo nacido, ni habría dedicación y cuidado; la nueva regulación del RD-L 3/21 refiere a hijos que hubieran nacido con vida, se trata de interpretación auténtica. Distingue de otras prestaciones que sí contempla al feto si permanece 180 días seno materno. La STJUE apreció discriminación al varón, no cabe perspectiva de género. Voto particular no se tuvo en cuenta la perspectiva de género y desventajas por la maternidad

— STS-SOC núm. 236/2022, de 29 de marzo (RCUD núm. 2322/2020). Ponente: Antonio V. Sempere Navarro.

SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. Jubilación parcial. Cuando el convenio colectivo aplicable reconoce el "derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente", sin mayores precisiones (como la imposición del deber empresarial de aceptar la solicitud o de celebrar el preceptivo contrato de relevo) no puede entenderse que estamos ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, siendo necesario el acuerdo entre las partes de contrato de trabajo.

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

— 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.

F) Desempleo

— STS-SOC núm. 770/2022, de 27/09/2022, Nº de Recurso: 1808/2019. Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Para obtener el subsidio por desempleo para mayores de 52 años el tope cuantitativo de ingresos legalmente establecido está referido en exclusiva al beneficiario solicitante y no al número de miembros que integran la unidad familiar.

Se plantea en el recurso la interpretación que ha de darse al art. 215.1.1 y 3 de la LGSS de 1994 -actual 275.1.2 y 3-, a los efectos del reconocimiento del subsidio por desempleo para mayores de 52 años, para determinar si el beneficiario del mismo carece o no de rentas propias de cualquier naturaleza que superen el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y, en su caso, de qué forma habrían de ser consideradas las cargas familiares, si deben o no incluirse en el divisor de la totalidad de los miembros de la unidad familiar.

Declara el TS que es válida la movilidad geográfica de los trabajadores contratados para prestar servicios en centros itinerantes.

Revoca la Sala la sentencia que declaró injustificada la movilidad geográfica adoptada por la empresa demandada, ahora recurrente, y calificó la situación como traslado de centro de trabajo de los demandantes a una localidad que, por su distancia y tiempo que se precisaba para llegar a él, obligaba a cambiar de residencia.

Son hechos declarados probados que los demandantes prestan servicios como mecánicos para la demandada en el ámbito de la construcción y conservación de vías de comunicación en centros itinerantes. Durante su relación laboral han estado atendiendo obras en el extranjero y en el territorio nacional fuera del actual centro de trabajo, lo que es acorde con el contrato que las partes suscribieron en el que se hacía referencia a que el centro de trabajo era itinerante. Además, nunca han trabajado en la nueva ubicación, por lo que la empresa no procedió a ningún traslado de los demandantes.

— STS 233/2023, de 29-03-2023 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

El TS casa y anula las sentencias de suplicación e instancia que desestimaron la demanda de la beneficiaria a la que se extinguió el subsidio para mayores de 52 años tras adquirir 359,08 € en metálico y el 50% de un inmueble, por valor de 60.000 euros, lo que no comunicó al SPEE al tiempo de la escritura de partición y adjudicación de herencia, sino tras la enajenación del bien inmueble, una vez que ya había sido sancionada.

La Sala de suplicación aplicó doctrina de SSTS de 5.10.12, R. 270/12 y 10.4.19, R. 1378/17 conforme a la que el hecho de no comunicar al SPEE la adquisición constituye infracción a la LISOS sancionable con la extinción del derecho, con independencia del valor del bien y de si genera o no ingresos, debiendo estarse al valor patrimonial de lo heredado.

La Sala Cuarta considera en la sentencia analizada, que no ha de computarse el valor patrimonial, sino el de los rendimientos que genera, bien reales, bien presuntos (aplicando al 100 por ciento de su valor el interés legal del dinero), y que si tal rendimiento, por su escasa cuantía inferior al

75% del SMI, no determina la suspensión o extinción del derecho, la falta de comunicación es inocua a efectos sancionadores, reiterando con ello doctrina contenida en SSTS de 28 de septiembre de 2012 (RCUD. 3321/2011); 21 de octubre 2020 (RCUD. 2489/2018, del Pleno); 10 de febrero de 2022 (Rec. 4838/2018); 19 de abril de 2022 (Rec. 602/2019); 1 de junio de 2022 (Rec. 1624/2019); y 2 de febrero de 2023 (Rec. 301/2020).

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

PROTECCIÓN SOCIAL

Álvarez Cuesta, H.: *Protección social frente a la pobreza*, Bomarzo, 2023, 270 págs.

Arufe Varela, A., Martínez Girón, J.: *Fundamentos de derecho comparado del trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, 2023, 336 págs.

Arrieta Carrillo, T.; Blázquez Agudo, E. M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social,* Aranzadi, 2023.

Collado García, L., TArancón Pérez, E., Romero Ródenas, M.J: *Manual de Prestaciones contributiva del Régimen General de la Seguridad Social* (edición actualizada mayo 2023), Bomarzo, 2023, 412 págs.

Crespí Ferrio, Mª. M: *Incapacidad Temporal, y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*. Ed. Cinca, 2023.

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

Miñarro Yanini, M.; Molina Navarrete, C.: *Una reinvención sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*, Bomarzo, 2023, 223 págs.

Poquet Catalá, R.: *Derecho de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos*, Laborum, 2023.

Rodríguez Bravo De Laguna, J.J.: *El reto de la sostenibilidad económica y social del sistema de la Seguridad Social medidas al amparo de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre*, Aranzadi 2023

Romero Ródenas, M.J: *La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social (7ª edición revisada mayo 2023)*, 20233, 248 págs.

Vicente Andrés, R.: *Accidentes de trabajo, Aspectos procesales.* Ed. Bosch, 2023

VV.AA.: *Memento Práctico Seguridad Social 2023*, Francis Lefebvre, 2023, 1982 págs.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Boltaina Bosch, X: *Las elecciones sindicales de los funcionarios públicos*, Bomarzo, 2023, pág. 224

VVAA: *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva.* XXXIV Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, MTES, 2023, 124 págs.

CONTRATO DE TRABAJO

Aguilera Izquierdo, R.: *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE, 2023, 190 págs.

Arias Domínguez, A.: La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos, BOE, 2023, 236 págs.

Arufe Varela, A., Martínez Girón, J.*: Fundamentos de derecho comparado del trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, 2023, 336 págs.

Cano Marco, F.: *Manual práctico de derecho laboral concursal "Adaptado a la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del Texto Refundido de la Ley Concursal."*, La ley, 2023, págs. 512.

Castro Franco, A.M.: *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, Eolas Ediciones, 2023, 94 págs.

García Sedano, T.: *Acoso moral y acoso sexual en el trabajo*, Ed. Reus, Madrid 2023, 158 págs.

Lahera Forteza, J., Sempere Navarro, A.V., Vicente Palacio, A.: *Los contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*, Aranzadi, 2023,

López Ahumada, J.E*: Tiempo de trabajo y economía digital*, Cinca, 2023

Moreno Romero, F.: *La calificación del trabajador subordinado o autónomo como delimitador del régimen protector*, Comares, 2023, 276 págs

Pérez De Los Cobos Orihuel, F. (Dir): *La regulación laboral de las contratas y subcontratas: puntos críticos*, Tirant lo Blanch, 2023, 194 págs.

Pérez Guerrero, Mª. L.: *El futuro de los indefinidos no fijos*, Aranzadi, 2023.

Preciado Doménech, C.H: *El despido en la Carta Social Europeoa y el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Bomarzo, 2023

Sempere Navarro, A.V. (Dir.), García-Perrote Escartín, I., López Balaguer, M.: *Contratas de obras y servicios. Contratación a través de ETT*, Aranzadi, 2023, 190 págs.

Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Abeleira Colao, M., Rueda Monroy, J.A: *Contratos de trabajo por circunstancias de la producción y de sustitución*, Aranzadi, 2023,

Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Blasco Jover, C; Cavas Martínez: *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, ERTES y Mecanismo Red*. Aranzadi, 2023

Sempere Navarro, A.V. (Dir.) Cabeza Pereiro, J, Viqueira Pérez, C: *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, 2023, 280 pags.

REFORMA LABORAL

Thibault Aranda, J./Jurado Segovia, A.: *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, 2023, 499 págs.

EMPLEO

Gómez Salado, M.A., Ruíz Santamaría, J.L. (Dirs.): *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica. Una aproximación jurídico-social*, Editorial Comares, 2023, 370 págs.

Montoya Medina, D.: *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 2023, 360 págs

EMPLEO PÚBLICO

Esteban Miguel, A: *Régimen jurídico aplicable al personal de las empresas públicas: "entre el derecho del trabajo y el derecho administrativo",* Ed. Cinca, 2023, págs. 238.

Fuentes I Gaso, J. R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Ed. Tirant lo blanch, 2023, 328 págs.

DERECHO SANCIONADOR

Candamio Boutureira, J.J.: *Sanciones e infracciones laborales de la empresa. Paso a paso. Guía práctica de las infracciones en las que puede incurrir una empresa y del procedimiento sancionador en el orden social*, Colex, 2ª ed., 2023, 254 págs.

Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A.y Vila Tierno (Dirs), Ortega Lozano y Martín Rivera,L. (Coords): *Derecho administrativo y sancionador sociolaboral. Teoría y Práctica*. Laborum, 2023, 810 págs.

OBRAS GENERALES Y OTRAS

Antón Hurtado, F.; Guerrero Muñoz, J.; Martínez Guirao, J.: *Los cuidados en el siglo XXI: un reto para la humanidad*, Aranzadi, 2023, 240 págs.

Beltrán De Heredia Ruiz, I.: *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente*, Aranzadi, 2023.

García Murcia, J., Rodríguez Cardo, I.A. y Álvarez Alonso, D. (Dirs.): *The impact of the Supreme Courts on the development of labour law in Europe*. KRK, 2023, 414 págs.

Ginès I Fabrellas, A.: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*, Ed. Aranzadi, 2023.

López Roldán, P.: *La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral, avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional*, Aranzadi, 2023

Maciá Castilla, A.: *Texto Refundido de la Ley Concursal Comentado*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 700 págs.

Mercader Uguina, J.R, De La Puebla Pinilla A (Dirs): *Cambios tecnológicos y transformación de las fuentes laborales. La Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo blanch, 2023

Monereo Pérez, J.L.: *Simone Weil. Filosofía del trabajo y teoría crítica social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2023, 221 págs.

Monereo Pérez, J.L. (Dir.): *Homenaje al Profesor Efrén Borrajo Dacruz*, López Insua, B.M. y Guindo Morales, S. (Coords), Laborum, 2023, 302 págs.

Morales Vallez, C.E.: *El impacto de la violencia de género en las relaciones laborales*, Sepin, 2023, 88 págs.

Mories Jiménez, M.T.: *Fiscalidad del Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2023, 230 págs.

Sierra Hernáiz, E: *Transición justa desde la perspectiva de género*, Aranzadi, 2023

Todolí Signes, A.: *Algoritmos productivos y extractivos*, Aranzadi, 2023.

Trujillo Pons, F: *Límites a la conectividad permanente en el trabajo. Salud y competitividad empresarial*, 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.

VV.AA.: *I Congreso Interuniversitario OIT sobre justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible*. MTES, 2023

VV.AA.: *Empleadas de hogar*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 198 págs.

VV.AA.: *Vademecum Laboral*, Colex, 2ª ed., 2023, 1016 págs.

VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Francis Lefebvre, 2023, 836 págs

VV.AA.: *Practicum social 2023*, Aranzadi,2023, 2634 págs.

VV.AA.: *Memento Express. Novedades Sociales 2023*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 218 págs.

VV.AA.: *Memento PRÁCTICO-Social 2023*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 2212 págs.

PROCEDIMIENTO LABORAL

Nicolás Alemán, P.: *Respuestas laborales del TJUE a los tribunales españoles*, Aranzadi, 2023, 336 págs.

Sánchez Carretero, R.M.: *Cuestiones incidentales en ejecución laboral*, Colex, 2023, 270 págs.

Sempere Navarro, A.V. (Dir.): *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (estudio de cien casos relevantes)*, BOE, 2023, 1100 págs.

Tuset Del Pino, P.: *Comentarios de un Magistrado de lo Social sobre la justicia y otros aspectos*, Colex, 2023.Colex, 2023.

VV.AA.: *Recurso de casación ordinario en la jurisdicción social. Cómo lograr su admisión,* Aranzadi 2ª ed., 2023, 630 págs.

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

-*Filosofía del derecho por Gustavo Radbruch*. Estudio preliminar: José Luis Monereo Pérez, Editorial: Comares, Granada, 4ª edición, 1999, 384 páginas.

Comentado por:
Rafael José López Bedmar
Contratado predoctoral FPU. Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
https://orcid.org/0009-0002-4931-699X

La interesante y fundamental obra de Radbruch, Gustavo: "Filosofía del Derecho", cuyo estudio preliminar, "La filosofía de Gustav Radbruch: un lectura jurídica y política" (pp. XVII-CIX) es de José Luis Monereo Pérez, busca poner de manifiesto este gran libro del siglo XX, que siempre es considerado de actualidad; además de reconocer la figura de su autor, Gustavo Radbruch (1878-1949). Radbruch es uno de los filósofos del Derecho más importantes del siglo XX, que, indiscutiblemente, comparte ese protagonismo alemán junto a pensadores tan relevantes como Hans Kelsen en la teoría general del Derecho.

Gustavo Radbruch, nacido en 1878, estudió en Berlín donde recibió clases de Liszt. Con posterioridad, ejerció de profesor de Derecho Penal y de Filosofía del Derecho, hasta 1933, cuando fue expulsado de la cátedra por su oposición a la dictadura nacionalsocialista. En cuanto al campo político, fue afiliado al partido socialista alemán (SPD) y representante de la socialdemocracia alemana. Tras la Segunda Guerra Mundial, desde el Ministerio de Justicia de Alemania Occidental, desempeñó un papel clave en la reconstrucción del sistema legal y la promoción de derechos humanos. Falleció en 1949, dejando un legado perdurable en el campo del Derecho y la ética.

Su obra más famosa es la presente, "Filosofía del Derecho", en la que aborda cuestiones relacionadas con la naturaleza del Derecho, la moral y la Justicia. En la obra, Radbruch defendió que la idea de Justicia debe prevalecer sobre la ley cuando esta última se vuelva manifiesta y

absolutamente injusta. La influencia de Radbruch continúa siendo relevante en nuestros días en el campo del Derecho, ya que inspira una reflexión sobre los límites éticos en la legislación y la función del jurista en el Estado Constitucional.

El autor del cualificado y sustancioso estudio preliminar, e impulsor de la obra, es José Luis Monereo Pérez (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social y Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social y de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, ambas de Laborum). José Luis Monereo Pérez cuenta con numerosas publicaciones, siendo varios libros y más de seiscientos artículos tanto jurídicos, como de teoría política, como relacionados con las ciencias sociales y el pensamiento social y político. Entre los autores clásicos estudiados por el autor destacan: Max Weber, Carl Schmitt, Karl Marx, Hans Kelsen, Francesco Carnelutti, Hermannn Heller, Simone Weil, Gustav Schmoller, Émile Durkheim, Georges Gurvitch, Georges Sorel, Walter Benjamin, Ferdinand Tönnies, Adolfo Posada, Antonio Alcalá Galiano y Fernández de Villavicencio, Nicolás Salmerón, Emilio Castelar, Gumersindo de Azcárate, Francisco Giner de los Ríos, Fernando de los Ríos, Joaquín Costa, Juan Donoso Cortés, Thorstein Veblen, Otto Bauer, Otto Kirchheimer, Antonio Gramsci, entre otros muchos. Cabe destacar, en particular, que J.L. Monereo Pérez ha publicado una densa monografía dedica a estudiar el pensamiento de Gustavo Radbruch en el contexto de su época: El Derecho en la Democracia Constitucional. La teoría crítica de Gustav Radbruch (Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2020, 253 pp.).

La obra, publicada por la Editorial Comares en el año 1999, se encuadra en la prestigiosa y reputada Colección "Crítica del Derecho", concretamente en la Sección "Arte del Derecho". La colección referida se encuentra privilegiadamente dirigida por el profesor J.L. Monereo Pérez, y nada más que esta sección cuenta con más de 140 volúmenes publicados.

En cuanto a la estructura, consta, en primer lugar, de un prólogo. Su existencia se debe a que se advierte de la necesidad que ha tenido el autor de adaptar la obra, publicando así esta, su tercera edición, en el año 1932. La segunda edición está fechada en 1922, como una mera reimpresión de la primera, de 1914. Esta tercera edición, al contrario que la segunda, es prácticamente una reelaboración de la obra (que alcanzó a la 4ª en la edición española). No obstante, la esencia del autor es mantenida en la misma, esto es, su tendencia ideológica hacia el racionalismo crítico y hacia el relativismo filosófico y jurídico.

En segundo lugar, cuenta con un excelente y desarrollado estudio preliminar, de unas cien páginas, que ha sido elaborado por el Profesor Monereo Pérez. Este estudio se centra en tres notas fundamentales: la exposición de la biografía del personaje marcada por su compromiso intelectual, el sentido de su evolución intelectual -positivismo relativista vs iusnaturalismo crítico-, y la Justicia y el Derecho social en el filósofo. En el mismo se resalta la figura de Radbruch como intelectual comprometido con los ideales constitucionalistas de una vía pacífica hacia la construcción del socialismo. Asimismo, se expone y desarrolla, cómo, en un primer momento, Radbruch se inscribió en el positivismo para luego, revisar sus planteamientos y asumir esquemas propios del Derecho natural. Finalmente, se desarrolla la concepción del Derecho de Radbruch, cimentada sobre el valor justicia.

Por todo esto, y tras la vivencia durante el régimen nazi en Alemania, surge la conocida "Fórmula de Radbruch", como expresión de un concepto no positivista del Derecho. Según esta, no sólo se compone el Derecho de la positividad dada, sino que tiene, intrínsicamente, un contenido de justicia material. Se observa como esta fórmula pretende una conexión -aunque no un solapamiento total- entre Derecho y moral. La conclusión de este razonamiento es que, en situaciones extremas, en las que una ley es claramente, inmoral o injusta, debe prevalecer la Justicia por encima de la legalidad.

La tercera parte, que supone el grueso de la obra y consta de 29 capítulos, y es la elaborada directamente por Gustavo Radbruch. Son los que se detallan a continuación:

— Capítulo I. Realidad y valor.

— Capítulo II. La Filosofía del Derecho como consideración valorativa del Derecho.

— Capítulo III. Las direcciones de la Filosofía del Derecho.

— Capítulo IV. El concepto del Derecho.

— Capítulo V. Derecho y moral.

— Capítulo VI. Derecho y decoro social.

— Capítulo VII. El fin del Derecho.

— Capítulo VIII. La teoría filosófico-jurídica de los partidos.

— Capítulo IX. Las antinomias de la idea de Derecho.

— Capítulo X. La validez del Derecho.

— Capítulo XI. La Filosofía de la Historia del Derecho.

— Capítulo XII. La filosofía religiosa del Derecho.

— Capítulo XIII. La psicología del hombre de derecho.

— Capítulo XIV. Estética del Derecho.

— Capítulo XV. La Lógica de la Ciencia del Derecho.

— Capítulo XVI. Derecho público y privado.

— Capítulo XVII. La Persona.

— Capítulo XVIII. La Propiedad.

— Capítulo XIX. El Contrato.

— Capítulo XX. El matrimonio.

— Capítulo XXI. El Derecho hereditario.

— Capítulo XXII. El Derecho penal.

— Capítulo XXIII. La pena de muerte.

— Capítulo XIV. La Gracia.

— Capítulo XXV. El Proceso.

— Capítulo XXVI. El Estado de derecho.

— Capítulo XXVII. El Derecho eclesiástico.

— Capítulo XXVIII. El Derecho Internacional.

— Capítulo XXIX. La Guerra.

Ciertamente, supone un detallado y profundo análisis, relevante y útil, del pensamiento de Gustavo Radbruch; filósofo, jurista y hombre político, de gran notoriedad en la época de la República de Weimar y durante el periodo de reconstrucción europea. Inicialmente, comenzó su carrera como iuspositivista, pero su experiencia con el régimen totalitario nazi lo llevó a adoptar una posición más cercana al iusnaturalismo crítico en ciertos aspectos.

Por todo lo expuesto, se conforma una obra fundamental que invita a inmiscuirse en los fundamentos filosóficos del sistema legal y su relación con la ética. Se está ante un libro de referencia clásica en el campo de la filosofía jurídica, y, cuya lectura es imprescindible para aquellos interesados en entender las bases conceptuales del Derecho y su relevancia en nuestra sociedad.

Es notorio el esfuerzo realizado para la confección de esta obra por el Profesor Monereo Pérez. El resultado ha sido un producto de gran calidad debido a la trayectoria investigadora y profesional del autor, sin ninguna duda, especialista en materia de Filosofía y Teoría General del Derecho. A destacar la capacidad del Profesor Monereo Pérez para presentar ideas complejas de manera accesible y clara en el estudio preliminar.

En resumen, “Filosofía del Derecho” es un libro clave para aquellos lectores que opten por profundizar en el estudio de la filosofía jurídica y comprender los fundamentos éticos que sustentan el sistema legal. Esta obra no solo satisface las necesidades académicas, sino que también invita a la reflexión y el debate sobre el papel del derecho en la sociedad. No cabe duda de que este libro es una referencia imprescindible para estudiantes, profesionales del derecho y todos aquellos interesados en el mundo jurídico y su relación con la moral y la justicia, por lo que su lectura y estudio es altamente recomendada.