

Crónica  
Legislativa,  
Doctrina Judicial  
y Noticias  
Bibliográficas

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

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

LABORUM



## 1. CRÓNICA LEGISLATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

### 1.1. MEDIDAS URGENTES

— **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29-6-2023).**

Mediante este RDL se lleva a cabo la transposición de determinadas Directivas de la UE, entre ellas, la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, cuya transposición constituye el objeto del libro primero del presente real decreto-ley; y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que se traspone en el libro segundo.

Por otro lado, se procede a la prórroga de alguna de las medidas puestas en marcha hasta la fecha con la finalidad inicial de afrontar las consecuencias en España de la guerra en Ucrania, en especial aquellas con las que se pretende proteger a los colectivos más afectados y vulnerables; así como adoptar nuevas medidas con la misma finalidad.

El presente real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva que consta de cinco libros, conformados por 226 artículos, cinco disposiciones adicionales, diez disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y nueve disposiciones finales.

I. El libro primero transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas intracomunitarias, estructurándose en cuatro títulos.

-El título I incluye un capítulo I que contiene disposiciones preliminares relativas a las limitaciones y exclusiones aplicables a las distintas operaciones de modificación estructural reguladas; un capítulo II, que contiene, novedosamente, las disposiciones comunes aplicables a todas las modificaciones estructurales, sin distinción de que sean operaciones internas o transfronterizas, no obstante las adaptaciones en su caso oportunas a cada operación y que comprenden, la elaboración del proyecto de modificación estructural, los informes del órgano de administración y de expertos independientes, la publicidad preparatoria del acuerdo, la aprobación de operación proyectada, el acuerdo unánime de modificación estructural, la publicación e impugnación del acuerdo, la protección de socios y acreedores y la eficacia de la inscripción y validez de la operación inscrita.

-Estas disposiciones comunes se completan, en el título II, con una serie de normas específicas para cada uno de los tipos de modificación interna regulados en la ley: transformación por cambio de tipo social (capítulo I), fusión (capítulo II), escisión (capítulo III) y cesión global de activo y pasivo (capítulo IV).

-En este ámbito de las operaciones internas, la opción de armonizar su régimen al de las modificaciones estructurales transfronterizas, se ha llevado a cabo, manteniendo en este título II el actual texto de la Ley 3/2009, de 3 de abril, procediendo al cambio de numeración del articulado y suprimiendo las menciones y especialidades para las fusiones transfronterizas que, en su caso, se recogen en el título que regula a éstas.

-Asimismo, en ocasiones ha sido necesario un cambio de denominación de las tradicionales modificaciones estructurales internas incluidas en la Ley 3/2009, de 3 de abril, pasando a denominarse, de conformidad con la Directiva (UE) 2019/2121, el «traslado internacional de domicilio» como «transformación transfronteriza», que, a su vez, se diferencia de la transformación por cambio de tipo social, que no conlleva cambio de ley nacional.

-De otro lado, en un ámbito sustantivo, se ha considerado conveniente extender también al ámbito interno algunas de las opciones de política legislativa adoptadas respecto de las modificaciones estructurales transfronterizas. Igualmente, la simplificación de requisitos que la citada Directiva establece respecto de la escisión por segregación transfronteriza aconseja no sujetar a las segregaciones internas a mayores requisitos que las operaciones transfronterizas. Finalmente, en materia de escisión, se ha optado por extender también al ámbito interno el régimen contemplado respecto de las escisiones transfronterizas, la responsabilidad solidaria de las sociedades beneficiarias de la escisión frente a las deudas que hubieran quedado a cargo de la sociedad escindida o segregada, limitándose no obstante la responsabilidad de la sociedad escindida al activo neto que quede en ella.

-Por su parte, las modificaciones estructurales transfronterizas se abordan en el título III, relativo a las intraeuropeas, y en el título IV dedicado a las extraeuropeas. La regulación de estas últimas en este texto normativo se justifica a la vista del elevado número de operaciones que se producen en la práctica en este ámbito.

-En las operaciones transfronterizas los trabajadores se ven protegidos tanto en sus *derechos de información y consulta*, como en sus derechos, cuando existan, de participación o cogestión en los órganos de dirección o control.

- El régimen de protección de la Directiva 2019/2121, previsto para las fusiones transfronterizas, sigue vigente en lo sustancial, aun cuando ahora se extiende también a las operaciones de transformación y escisión transfronteriza.
- Con ese fin, se introducen algunas novedades en la regulación de los derechos de información y consulta, exigiéndose la previsión de una sección específica para los trabajadores en el informe del órgano de administración, reconociéndose a los trabajadores el derecho a presentar observaciones al proyecto con antelación a la junta general, en la misma línea que a socios y acreedores. Todo ello se materializa en un artículo único, semejante al que existía para las fusiones transfronterizas, que ahora afecta también a las transformaciones y escisiones, por lo que se incluye en la sección de disposiciones comunes, dentro de la opción de política legislativa de evitar la repetición de los mismos preceptos.
- La disposición adicional primera indica que lo previsto en el libro primero de este real decreto-ley se entiende sin perjuicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores previstos en la legislación laboral; añadiendo que en el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en el libro primero de este real decreto-ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, serán de aplicación las previsiones recogidas en el artículo 44 ET.

II. El libro segundo procede a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

- El nuevo contenido va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad.
- En los tres títulos en los que se divide este libro, se efectúan *modificaciones en el ET y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*.
- En el título I de este libro segundo, se incluyen todas las modificaciones necesarias en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales responden a un doble propósito: de un lado se evita penalizar o duplicar los sistemas de protección frente a las situaciones descritas – crianza de los hijos e hijas, cuidado de mayores y dependientes– y de otro, con el límite necesario, introducir los requisitos mínimos de cada permiso y las mejoras que no resultan absorbibles.

1. Se modifica la letra c) del artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo. De este modo se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 y es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair) y del Tribunal Constitucional (STC 79/2020, de 2 de julio de 2020), en las que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo.

2. Se modifica el artículo 34.8 ET, que requería de ajustes puntuales a efectos de que se acomode totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible.

3. Se modifica el artículo 37.3 ET, en su letra a), para recoger otras formas de convivencia de manera similar a como se amplía el ámbito subjetivo de la directiva y la relación de familiares recogida en el artículo 3.1.e), así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019:

- se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia.
- el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho.

- se introduce una nueva letra b bis) para separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática.

4. Se introduce un nuevo apartado 9 al citado artículo 37 ET, en el que se transpone el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que da respuesta a aquellas situaciones, distintas de las de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas. Se refiere a «motivos familiares urgentes o inesperados», esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.

5. Se modifican los artículos 37.4 y 6, y 46.3 ET para que, en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute por parte de ambas personas progenitoras de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia –todos ellos permisos o periodos de ausencia relacionados con la familia– la empresa deba aportar un plan de disfrute alternativo si concurren razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma, dando así cumplimiento a las exigencias del citado precepto.

6. Se modifican los artículos 37.6 y 46.3 ET, para matizar los permisos vinculados al cuidado de dependientes con el fin de incluir de manera expresa a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho.

7. De conformidad con lo establecido en los artículos 5 y 8 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se regula, a través de la introducción de un nuevo artículo 48 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un *permiso parental* específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible.

8. Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 ET, para asegurar el pleno ajuste de nuestro ordenamiento jurídico al artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en lo relativo a la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.

9. El título II de este libro segundo *modifica el Estatuto Básico del Empleado Público*, para introducir modificaciones en el régimen de permisos, a fin de acompañar el permiso por accidente o enfermedad grave (artículo 48.a) a lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

-El título III del libro segundo contiene la modificación de los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas, respectivamente, en los artículos 53.4 y 55.5 del ET.

III. El libro cuarto, dividido en cuatro títulos, contiene la prórroga de determinadas de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

-En el ámbito laboral, se amplían hasta el 31 de diciembre de 2023 los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

-En materia de Seguridad Social, se prorroga por seis meses más el aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social de empresas y trabajadores autónomos afectados en su actividad por

la erupción volcánica. También se prorrogan las medidas extraordinarias de Seguridad Social para los trabajadores autónomos y la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, de superior cuantía que la aplicable con carácter general, en los expedientes de regulación temporal de empleo mencionados.

IV. En el título V del libro quinto, se recogen medidas de carácter sanitario, social y económico, que se dividen en tres capítulos.

-El capítulo II incorpora medidas para hacer efectivo el derecho al olvido en la contratación de seguros y productos bancarios de los pacientes de patologías oncológicas una vez transcurrido un determinado período de tiempo desde la finalización del tratamiento sin recaída.

-El capítulo III introduce diversas medidas de carácter social y económico:

1. En primer lugar, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, regula la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los *alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación*.

— La entrada en vigor de esa previsión, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, ha de demorarse hasta el 1 de enero de 2024 puesto que las prácticas formativas, remuneradas o no, no se realizan con carácter general al inicio de los cursos académicos sino en el segundo o tercer trimestre de dichos cursos. La ampliación temporal de la *vacatio legis* permitirá, además, facilitar los trabajos técnicos de adaptación de los centros formativos y, en general, de quien deba asumir la condición de sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social respecto a quienes realicen las prácticas.

— También resulta necesario efectuar una serie de modificaciones puntuales en la posibilidad de suscribir un convenio especial para poder computar períodos de prácticas realizadas con anterioridad a su entrada en vigor, ampliando el plazo del convenio de dos a cinco años, al objeto de favorecer y dar seguridad jurídica.

2. En materia de empleo público se autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público.

-El título VII del libro quinto incluye diversas *medidas de carácter procesal*, modificando la normativa reguladora del proceso en los diferentes órdenes jurisdiccionales:

1. El capítulo I se ocupa de la Ley de Enjuiciamiento Criminal:

-Se introducen una serie de medidas que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el desempeño profesional de las personas profesionales de la abogacía, la procura y los graduados y las graduadas ante los tribunales de justicia, así como la regulación de la baja por nacimiento y cuidado de menor como causa de suspensión del curso de los autos y no solo de las vistas u otros señalamientos.

-Además, comprende todas aquellas medidas que se consideran compatibles con el derecho a la tutela judicial efectiva de la ciudadanía y no ocasionadoras de indefensión, como la suspensión de vistas u otros actos procesales, de actos de comunicación y del curso del procedimiento cuando acontezcan determinadas circunstancias.

-Por otro lado, se modifica la regulación del recurso de casación penal.

- 2.El capítulo II está dedicado al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.
- 3.El capítulo III reforma la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- 4.El capítulo IV está dedicado al orden social:

-Se pretende dotar de mayor agilidad la tramitación de los recursos de casación para la unificación de doctrina

-Se introducen algunas modificaciones como la eliminación del recurso contra el auto de inadmisión por falta de subsanación de defectos cuando la parte ya ha sido advertida y requerida para subsanación, dejando pasar el plazo. Es la misma solución que la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, ya establece para los autos de inadmisión por incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, por carencia sobrevenida del objeto del recurso, por falta de contenido casacional de la pretensión y por haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

-Se elimina el trámite de audiencia previa al recurrente respecto de ciertas causas de inadmisión sobre las cuales necesariamente habrá de haber efectuado alegaciones en dos momentos diferentes -escrito de preparación y escrito de interposición de recurso-, de manera que su supresión en nada perturba el derecho a la tutela judicial efectiva y sí evita un trámite que dilata innecesariamente la tramitación del recurso. Se deja claro, no obstante, que se mantiene la audiencia a la parte cuando la causa de inadmisión escapa del contenido de aquellos escritos como sucede con la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

V. Las disposiciones transitorias segunda y tercera determinan el régimen aplicable en materia de adaptaciones de jornada y permisos regulados en el libro tercero del presente real decreto-ley tras la entrada en vigor del mismo.

La disposición transitoria décima establece el régimen transitorio de las medidas de carácter procesal.

#### VI. Disposiciones finales:

1.La disposición final primera modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para establecer un régimen sancionador adecuado a la nueva regulación en materia de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.

2.La disposición final segunda tiene por objeto la modificación de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, a fin de transponer lo establecido respecto a la protección de los derechos de participación o cogestión de los trabajadores en la Directiva (UE) 2019/2121, de 27 de noviembre, adaptando la rúbrica y el título IV de esta ley laboral que pasa a denominarse «Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital», abarcando no solo las fusiones

transfronterizas sino las transformaciones y escisiones de este carácter, dando así cobertura a los tres tipos de operaciones estructurales.

3. Mediante la disposición final cuarta se modifican, por un lado, el apartado 3 del artículo 317 y el artículo 399 ter 1; y por otro se da una nueva redacción a los artículos 317 bis y 631.3 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo; modificaciones que también responden a la necesidad de adaptar estas previsiones a la nueva regulación en materia de modificaciones estructurales de sociedades de capital.

4. Disposición final novena establece la entrada en vigor: El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, excepto las previsiones del libro primero y del título VII del libro quinto, que entrarán en vigor al mes de su publicación en el BOE, y las regulaciones del título III del libro tercero, que entrarán en vigor cuando se apruebe su desarrollo reglamentario.

## 1.2. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS

### — Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español (BOE 22-7-2023)

Esta Orden ISM 835/2023 regula la situación asimilada al alta en el Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores desplazados al extranjero al servicio de empresas que ejercen su actividad en territorio español.

Tiene por objeto regular el alcance y condiciones de la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en el supuesto de desplazamiento de personas trabajadoras al servicio de sus empresas fuera del territorio nacional, de acuerdo con lo previsto en artículo 166.3 LGSS. Además, mejora las condiciones de Seguridad Social de los trabajadores desplazados, al facilitar los desplazamientos de trabajadores al servicio de sus empresas fuera del territorio nacional, manteniendo su vinculación con nuestra Seguridad Social.

Se actualizan y adecúan al sistema actual aspectos que habían quedado obsoletos de la Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regulaba la situación asimilada a la del alta en el Régimen General de la SS de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas (ahora derogada).

Se establecen varios supuestos de situación asimilada a la de alta (art.3):

- a) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que no resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social.
- b) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que, aun siendo aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, no queden incluidas dentro de su ámbito de aplicación subjetivo, por referirse este únicamente a personas nacionales de cada una de las partes.
- c) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social que prevea la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país de origen durante dicho desplazamiento, una vez agotado el periodo máximo de duración previsto para

el mismo, incluidas las prórrogas que se hubieran autorizado, en caso de que estas se contemplen en el respectivo instrumento internacional.

- d) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que, aun siendo aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, este no prevea la figura del desplazamiento de trabajadores o trabajadoras por sus empresas al territorio de la otra parte.

Se regulan con mayor claridad los procesos a seguir en estas situaciones (arts. 4 y 5)

Esta orden entrará en vigor el día primero del cuarto mes siguiente al de su publicación en el BOE.

### 1.3. PRESTACIONES

— **Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE 19-7-2023)**

El Real Decreto 677/2023 modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave para ampliar las situaciones que protege las norma (art. 2).

El objetivo de los cambios se centra, básicamente, en adecuar la regulación prevista en el RD 1148/2011 a las novedades que ha introducido el nuevo Real Decreto respecto a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, así como también ajustar las referencias terminológicas y la remisión a otras normas.

-El RD 677/2023 introduce nuevos supuestos de personas beneficiarias de esta prestación (art. 4), prorroga en 4 meses el derecho al subsidio (art. 7.1), y cambia el procedimiento para el reconocimiento del derecho (art.9).

-Además, actualiza el listado de enfermedades (Disp. Final 3ª).

-Se dispone que el RD 1148/2011 no será de aplicación al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, que se regirá por lo previsto en el artículo 49.e) de dicha ley, así como por el resto de las normas de Función Pública que se dicten en desarrollo de la misma” (art. 1.2)

### 1.4. TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

— **Tramitación electrónica. Situaciones de inactividad de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el RGSS.- Resolución de 26 de julio de 2023, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de la emisión de resoluciones derivadas de trámites relativos a situaciones de inactividad de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.(BOE 07-08-2023)**

En el ámbito de la gestión de los períodos de inactividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social cuya competencia de gestión corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social, se

determina como actuación administrativa automatizada la emisión de las resoluciones administrativas relacionadas con la inclusión, exclusión o reincorporación en dicho sistema especial durante los períodos de inactividad en las labores agrarias, de acuerdo con la normativa aplicable.

Los actos administrativos automatizados a que se refiere esta resolución se entenderán adoptados por las administraciones de la Seguridad Social de la Dirección Provincial que corresponda al domicilio del trabajador incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Esta resolución surtirá efectos a partir de 1 de enero de 2024.

## 1.5. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

— **Resolución de 8 de junio de 2023, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas (BOE 19-6-2023)**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, la fracción de cuota a la que se refiere el artículo 71.2 del Reglamento sobre colaboración, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, consistirá, con carácter general, en la aplicación del coeficiente del 0,06 sobre las cuotas íntegras correspondientes a las empresas asociadas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social respecto de las que gestionen la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores a su servicio; coeficiente que en el caso del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social será del 0,030 de las cuotas íntegras correspondientes.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán percibir los coeficientes especiales del 0,07 y del 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, cuando concurra la situación de insuficiencia financiera por circunstancias estructurales en los términos y condiciones previstos en esta resolución.

El cálculo de la insuficiencia financiera de los coeficientes generales del 0,06 y 0,030 se realizará mediante la estimación de los ingresos previstos para el ejercicio 2023 correspondientes a la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas, y de las prestaciones económicas por incapacidad temporal del referido colectivo de trabajadores y demás gastos ocasionados por su gestión durante el mismo periodo.

— **Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2024 (BOE 20-7-2023)**

Mediante esta resolución se trata de organizar las actividades preventivas de la Seguridad Social que deben desarrollar las mutuas durante el ejercicio y de racionalizar el destino de los recursos económicos de las mismas, mediante el establecimiento de los criterios y prioridades que han de regir la ejecución de estas actividades; actividades con las que se da continuidad a las que ya se vienen realizando por las mutuas y que, tal como se prevé en el artículo 2.1 del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, se orientarán preferentemente a realizar en las pequeñas empresas, así como en las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2022, acciones de asesoramiento, divulgación,

sensibilización e investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para el establecimiento de las divisiones de actividad en las que se llevarán a cabo las actividades preventivas, se ha tomado en consideración la última información estadística disponible sobre accidentalidad, divisiones y sectores de actividad en el año 2022, así como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, adoptada por Acuerdo del Consejo de Ministros, en su reunión del día 14 de marzo de 2023 (publicada mediante Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social).

Así, en esta Resolución se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas; las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas; la financiación de las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas; y la presentación por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social del plan de actividades preventivas a desarrollar en el año 2024.

La presentación por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de sus planes de actividades preventivas de 2024 para su aprobación por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social se deberá realizar en el período comprendido entre los días 16 y 31 de diciembre de 2023, con el fin de que se puedan incorporar las especificidades que, en su caso, se hayan comunicado por las comunidades autónomas.

## 1.6. DISCAPACIDAD y DEPENDENCIA

— **Resolución de 22 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se fijan los criterios de distribución territorial y las cuantías resultantes entre comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, del crédito destinado a la financiación en 2023 del Programa de Protección a la Familia y Atención a la Pobreza Infantil (BOE 1-6-2023).**

— **Resolución de 22 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para el Marco de Cooperación Interadministrativa y criterios de reparto de créditos de la Administración General del Estado para la financiación durante 2023 del nivel acordado, previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 6-6-2023)**

— **Resolución de 28 de junio de 2023, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se establece la hoja de ruta para la mejora de la atención temprana en España sobre un marco común de universalidad, responsabilidad pública, equidad, gratuidad y calidad (BOE 10-7-2023)**

En junio de 2022 se constituía el Grupo Técnico de Trabajo de Atención Temprana, conformado por los Ministerios de Sanidad, Derechos Sociales y Agenda 2030, Educación y Formación Profesional, las Comunidades Autónomas, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria INGESA, el Real Patronato sobre Discapacidad y la sociedad civil de la infancia y discapacidad, así como organizaciones de profesionales sobre esta materia. Este Grupo Técnico ha trabajado sobre cinco ámbitos temáticos fundamentales: Marco conceptual de la atención temprana; Criterios de detección y prevención

comunes; Catálogo de prestaciones y servicios esenciales; Estándares de calidad de las prestaciones y servicios esenciales; Sistemas de información y coordinación.

En base a ello, en este Acuerdo se establece la hoja de ruta para la mejora de la atención temprana en España sobre un marco común de universalidad, responsabilidad pública, equidad, gratuidad y calidad, se establecen los Principios de actuación de Atención Temprana, se determinan los principales elementos de la Red de Atención Temprana y se determinan las personas destinatarias de los servicios y actuaciones de Atención Temprana.

— **Real Decreto 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 19-7-2023)**

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia acordó, en su sesión celebrada el día 15 de enero de 2021, el Plan de Choque en materia de dependencia. Entre sus medidas se recoge el incremento de las cuantías del nivel mínimo de protección, la consideración de la teleasistencia como derecho subjetivo, un calendario de mejoras en las prestaciones económicas y servicios de atención a la dependencia tanto en las cuantías como en las intensidades y la modificación de la prestación económica de cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

Este real decreto pretende favorecer la flexibilidad e incrementar las posibilidades de combinación de prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia a los efectos de prestar una atención más personalizada. Con esa finalidad:

-En relación con el acceso a la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, se modifican los requisitos y las condiciones de acceso a esta prestación. Entre otras, se suprime el período previo de prestación de cuidados y se amplía la condición de persona cuidadora no profesional a las personas de su entorno relacional que, a propuesta de la persona en situación de dependencia, estén en condiciones de prestarles los apoyos y cuidados necesarios para el desarrollo de la vida diaria.

-Se dispone la prestación del servicio de teleasistencia como servicio complementario del resto de prestaciones contenidas en el programa individual de atención para todos los grados de dependencia, a excepción del servicio de atención residencial.

-Se incrementan las cuantías máximas de las prestaciones económicas y se establece la cuantía mínima de las mismas. Asimismo, se incrementa la intensidad de las horas de servicio de ayuda a domicilio.

-Se modifica el Real Decreto 1050/2013, de 27 de diciembre, por el que se regula el nivel mínimo de protección establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, a los efectos de considerar como prestación de servicios aquellas prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en las que se haya formalizado por la persona en situación de dependencia un contrato laboral con un tercero, al objeto de colaborar con la persona cuidadora no profesional en las tareas del hogar de la persona en situación de dependencia.

— **Discapacidad. - Orden DSA/934/2023, de 19 de julio, por la que se modifican los baremos que figuran como Anexos I, II, III, IV, V y VI 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 (BOE 8-4-2023).**

El 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 tiene por objeto la regulación del procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, el establecimiento de los baremos aplicables, así como la determinación de los órganos competentes.

La aplicación del citado Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, ha puesto de manifiesto la existencia de errores en los baremos contenidos en los anexos que es preciso subsanar, de tal manera que los mencionados baremos se correspondan con los acordados en su momento por el Pleno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia.

De tal modo, la presente orden procede a modificar los actuales anexos I, II, III, IV, V y VI, incorporando, en virtud del principio de seguridad jurídica, su contenido íntegro en el artículo único.

— **Personas con discapacidad. - Ley 8/2023, de 28 de julio, por la que se modifica la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía (BOE 15-8-2023).**

## 1.7. PROTECCIÓN SOCIAL

— **Servicios sociales. Ley 12/2022, de 21 de diciembre, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid (BOE 7-6-2023)**

## 1.8. SANIDAD

— **Real Decreto 572/2023, de 4 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el conjunto mínimo de datos de los informes clínicos en el Sistema Nacional de Salud (BOE 5-7-2023)**

El Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, proporciona modelos de información clínica de referencia para el conjunto del Sistema Nacional de Salud necesarios para su intercambio entre profesionales y centros y servicios autonómicos de salud.

Transcurridos más de doce años desde la aprobación del Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, se considera necesario avanzar en la interoperabilidad de los datos clínicos mediante el enlace de las estructuras de información con el conocimiento, en beneficio de la calidad asistencial que los servicios de salud prestan a las personas. Para ello, es preciso no sólo representar la estructura de la información sino también su significado a través del enlace con terminologías clínicas. Esta combinación constituye un elemento clave para posibilitar la interoperabilidad de los informes clínicos entre los diferentes centros y dispositivos del Sistema Nacional de Salud, y facilitar así la cohesión y calidad de las actuaciones clínicas.

Además, es necesario implementar en el Sistema Nacional de Salud los modelos de información clínica que permitan también la interoperabilidad entre los países de la Unión Europea, al objeto de cumplir con la normativa vigente, la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza, y el Real Decreto 81/2014, de 7 de febrero, por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza, y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010,

de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación, que dispone la aplicación de los estándares nacionales, europeos e internacionales de comunicación de la Historia Clínica Electrónica o de sus componentes en el intercambio de información de datos de salud. Por todo lo anterior, debe llevarse a cabo una revisión de los modelos de información clínica.

La modificación del Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, tiene, por lo tanto, como objetivo, contribuir a la mejora de la interoperabilidad de los informes clínicos que se producen en el Sistema Nacional de Salud, adecuándolos al estado del arte y normativa actuales, mejorando la composición de la información clínica requerida, formulando modelos de información clínicos e integrando los recursos de normalización semántica del Sistema Nacional de Salud, siempre en beneficio de la mejor asistencia sanitaria a las personas.

De esta forma, se modifica el Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el conjunto mínimo de datos de los informes clínicos en el Sistema Nacional de Salud, estableciendo el conjunto mínimo de datos que deberán contener los documentos clínicos enumerados en el anexo I, cualquiera que sea el soporte, electrónico o papel, en que los mismos se generen., lo que será de aplicación en todos los centros y dispositivos asistenciales que integran el Servicio Nacional de Salud.

Por tanto, mediante este real decreto, se pretende favorecer la equidad en el acceso a la prestación sanitaria y la cohesión entre los diferentes territorios, entendiendo equidad en la línea de desarrollo del principio constitucional de igualdad, que garantice el acceso a las prestaciones y, de esta manera, el derecho a la protección de la salud en condiciones de igualdad efectiva en todo el territorio y posibilite la libre circulación de todos los ciudadanos garantizando la disponibilidad de la información y la comunicación recíprocas entre la Administración Sanitaria del Estado y la de las comunidades autónomas. El sistema de Historia Clínica Digital del Sistema Nacional de Salud (HCDSNS) contribuye a la coordinación de las administraciones públicas a través de la interoperabilidad, aspecto que se consigue mediante la normalización de los informes clínicos, apostando por la estandarización y la utilización de terminologías de referencia dentro del Sistema Nacional de Salud y a nivel europeo.

## 1.9. PLANES DE PENSIONES

— **Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo (BOE 20-7-2023)**

La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, fue desarrollada por el Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de Empleo. Pero Se trataba, no obstante, de un desarrollo reglamentario de carácter parcial que tenía como objetivo primordial regular los elementos imprescindibles que permitieran su aplicación.

Este real decreto completa el desarrollo reglamentario necesario para recoger aquellas cuestiones no reguladas por razones de urgencia en el anterior, y que resultan imprescindibles para permitir la efectiva aplicación de la Ley 12/2022, de 30 de junio. Así, el Real Decreto 668/2023 modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, dando cumplimiento a la Recomendación 16ª del Pacto de Toledo sobre sistemas complementarios.

Para ello, se disponen, entre otras, las siguientes novedades:

-Mediante esta norma se regulan algunos aspectos de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, tales como las posibles modificaciones posteriores a la constitución e inscripción de los mismos; se determinan las características y funcionalidades de la plataforma digital común; se regulan los flujos de información entre la Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial del fondo de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y el régimen de incompatibilidades aplicable a los miembros de la Comisión de Control Especial.

-Se dedica especial atención al desarrollo reglamentario de los planes de pensiones de empleo simplificados, que quedaron fuera del desarrollo reglamentario anterior.

-Se modifican determinados preceptos del Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, en materia de inversiones, actuarial y otros temas más generales que se considera necesario actualizar para adaptar la regulación a la realidad socioeconómica actual.

## 1.10. NORMAS LABORALES

### — Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (BOE 12-7-2023)

Este real decreto desarrolla lo dispuesto en el artículo 47 bis ET, dotando al Mecanismo RED de un régimen jurídico completo: el procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, las competencias sobre su gestión, la gobernanza del mecanismo y sus garantías –protección de las personas trabajadoras, beneficios en la cotización a la Seguridad Social, acciones formativas, compromiso de mantenimiento del empleo, límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones–.

Asimismo, se incluyen normas en materia de Seguridad Social y en desarrollo de los previsto en la disposición adicional cuadragésima primera de la LGSS, relativa de manera específica a medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis ET.

1.El capítulo I desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED, indicando su objeto (artículo 1), modalidades (artículo 2) y medidas aplicables (artículo 3), así como configurando la comisión tripartita que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento del mecanismo sectorial (artículo 4).

2.El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse a un mecanismo que se encuentre activo.

-La sección 1.<sup>a</sup> regula la iniciación del procedimiento, de manera que se contemplan, en los artículos 5 y 6, la comunicación empresarial de inicio y la necesaria constitución de una comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y por una comisión representativa de las personas trabajadoras. En el seno de esta comisión negociadora se desarrollará el periodo de consultas, cuya apertura se regula igualmente en el artículo 6. Por último, el artículo 7 regula la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED, simultánea a la citada apertura.

-La sección 2.<sup>a</sup> se refiere al desarrollo del procedimiento:

— Su subsección 1.<sup>a</sup>, que contiene el artículo 8, señala los requisitos del periodo de consultas.

— La subsección 2.<sup>a</sup> se refiere a la instrucción del procedimiento, y regula las actuaciones oportunas que se deben llevar a cabo por parte tanto de la autoridad laboral competente (artículo 9) como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 10).

Particularmente, esta última evacuará un informe en el que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

-La sección 3.<sup>a</sup> establece las normas que rigen la finalización del procedimiento.

- La subsección 1.<sup>a</sup> establece las reglas aplicables a la finalización con acuerdo de dicho procedimiento. El artículo 11 establece el contenido mínimo y las condiciones esenciales del acuerdo, mientras que el artículo 12 se refiere a las actuaciones de la autoridad laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas. Cabe destacar que cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a autorizar la aplicación del mecanismo. Por último, el artículo 13 establece normas específicas para proceder a la prórroga de la vigencia de las medidas.
- En el ámbito de la modalidad sectorial, la empresa habrá presentado una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (artículo 6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (artículo 11) o en la comunicación empresarial de finalización (artículo 14). El contenido de este plan deberá responder a la realidad empresarial de la solicitante, pudiendo concretarse en diversos procesos formativos, teóricos o de carácter práctico, que permitan ampliar competencias y conocimientos a las personas trabajadoras o incluso una reorganización de los departamentos empresariales vinculada a la estabilización del empleo. En todo caso, el contenido de este plan se ajustará a la finalidad perseguida por el propio Mecanismo RED sectorial, la recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras.
- La subsección 2.<sup>a</sup> regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas. De igual manera, se recogen el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial (artículo 14) y las actuaciones de la autoridad laboral (artículo 15). En este caso, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

-La sección 4.<sup>a</sup> se refiere a las disposiciones comunes del procedimiento, determinando la autoridad laboral competente (artículo 16) y el régimen de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social (artículo 17).

3.El capítulo III define las garantías asociadas al Mecanismo RED, relativas a la protección de las personas trabajadoras (artículo 18), los beneficios en la cotización de las empresas (artículo 19), las acciones formativas (artículo 20) y el compromiso del mantenimiento del empleo (artículo 21) a que se vinculan las exenciones en la cotización.

Adicionalmente el capítulo se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones (artículo 22), así como la regulación del acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones de contrato autorizadas en el ámbito del Mecanismo RED por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 23).

4.Por último, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

5.Entre las Disposiciones de esta norma destacan:

-En la disposición adicional única se establece la aplicación supletoria del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

-La disposición transitoria primera prevé la aplicación de la norma solo a aquellos procedimientos iniciados tras la entrada en vigor del real decreto.

-La disposición transitoria segunda se refiere al inicio de la gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

-La disposición transitoria tercera se ocupa de la asunción de las competencias sancionadoras que tienen atribuidas el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina.

-La disposición final primera prevé la modificación del artículo 22 del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, a fin de adaptar las previsiones reglamentarias a la nueva redacción del artículo 47 ET, así como homogeneizar los procedimientos de tramitación y pago de las prestaciones por desempleo derivadas de la aplicación de las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada contemplados en dicho precepto, y la tramitación de la prestación social regulada en la disposición adicional cuadragésima primera LGSS.

-La disposición final segunda modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para aclarar las competencias sancionadoras en esta materia.

-La disposición final tercera, se encarga de adaptar el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a las modificaciones operadas en el artículo 47 ET por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por lo que su objeto es la modificación de los artículos 10, 16, 21 y 33 del citado reglamento, así como la introducción de un nuevo título IV en el que se incorporan las garantías asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo, relativas a los beneficios en la cotización a la seguridad social, las acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios, el compromiso del mantenimiento del empleo, los límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones y el acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

— **FOGASA. - Orden TES/941/2023, de 1 de agosto, por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente (BOE 5-8-2023).**

Esta Orden tiene por objeto establecer un procedimiento para el reintegro de prestaciones pagadas indebidamente por el Fondo de Garantía Salarial, en el ámbito de sus competencias. Para ello:

-En el artículo 1 se recoge el concepto de pago indebido y el ámbito de aplicación de la norma. Se explicita que “por pago indebido” a los efectos de esta Orden deben entenderse “el que se realiza por error material, aritmético o de hecho, a favor de persona en quien no concurra derecho alguno de cobro frente al FOGASA, O.A, con respecto a dicho pago o en cuantía que exceda de la consignada en el acto o documento que reconoció el derecho del acreedor”.

-Se prevé que la Orden se aplicará a los pagos indebidos realizados por el FOGASA en materia de prestaciones de garantía salarial, para su reintegro tanto en periodo voluntario como ejecutivo.

-En el artículo 2 se establece el ámbito competencial para declarar un pago como indebido y para ordenar su restitución.

-La competencia se hace recaer sobre la jurisdicción social o sobre el órgano que dictó el acto que contiene el error material, aritmético o de hecho que ha provocado el pago indebido, en virtud

de lo establecido en el artículo 146 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

-Se determina que los órganos competentes para la recaudación en vía de apremio del reintegro del pago indebido serán los órganos de recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria que correspondan, según lo establecido en el Reglamento General de Recaudación, aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, y en las demás disposiciones de aplicación.

-La regulación del procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente se establece en los arts. 3-6: Inicio del procedimiento (art. 3), procedimiento de revisión (art. 4), Procedimiento de revisión ante la jurisdicción social (art. 5), Procedimiento de rectificación de errores materiales, aritméticos y de hecho (art. 6).

-La propuesta de propuesta de resolución motivada deberá incluir obligatoriamente una serie de datos, incluyendo expresamente la identificación del perceptor del pago indebido: nombre y apellidos, si se trata de una persona física, o razón social si es jurídica, número de identificación fiscal y domicilio o sede social a efectos de notificaciones y requerimientos.

-El artículo 7 regula el supuesto de compensación en el caso de que el deudor fuese a su vez acreedor del FOGASA, por tener derecho a nueva prestación de garantía salarial.

-Los artículos siguientes se centran en la regulación específica del aplazamiento o fraccionamiento de las deudas contraídas con el FOGASA por los perceptores de prestaciones, con el fin de facilitar su reintegro a quienes, por sus circunstancias económico-financieras, les impida de forma transitoria efectuar el pago de la misma en el plazo y términos establecidos en este reglamento de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

— **Teletrabajo. - Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual (BOE 4-8-2023)**

El presente Acuerdo Marco se extiende a todas las personas a las que pueda aplicarse el apartado 1 del artículo 16 del Reglamento de base, siempre que su residencia se encuentre en un Estado signatario y la sede o el domicilio de la empresa o empleador esté situado en otro Estado signatario.

1. Establece, en primer lugar, que se entiende por teletrabajo transfronterizo y a quién se aplica.

-En concreto, se refiere a las personas a las que sería aplicable la legislación del Estado de residencia como consecuencia del teletrabajo transfronterizo habitual (art. 13 1 a Reglamento en relación con el art. 12 8. Y 10 del Reglamento) que estén empleadas por una o más empresas o empleadores (en lo sucesivo denominados únicamente el «empleador») que tengan su sede o domicilio en un único Estado signatario distinto.

-Sin embargo, excluye del ámbito de aplicación del trabajo transfronterizo a las personas que: (i) ejerzan habitualmente una actividad distinta del teletrabajo transfronterizo en el Estado de residencia, y/o (ii) ejerzan habitualmente una actividad en un Estado distinto de los mencionados en el apartado 1, y/o (iii) trabajen por cuenta propia.

2. En segundo lugar, dispone las implicaciones jurídico-laborales del trabajo transfronterizo. Así, se determina que, previa solicitud, las personas que realicen teletrabajo transfronterizo habitual de acuerdo con el Acuerdo Marco:

-estarán sujetas a la legislación del Estado en el que el empresario tenga su sede o su domicilio,

-siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50 % del tiempo de trabajo total

A fecha de 30 de junio de 2023, el Acuerdo ha sido firmado por los siguientes países: Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia.

El Acuerdo entró en vigor el día 1 de julio de 2023.

— **Formación profesional. - Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (BOE 22-07-2023)**

El Real Decreto 659/2023 tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Este real decreto establece la ordenación del Sistema de Formación Profesional, a partir de la cual las administraciones responsables desde cada comunidad autónoma trabajen conjuntamente, garantizando una oferta suficiente y adecuada de Formación Profesional, tanto para estudiantes como para personas trabajadoras, permitiendo el establecimiento de itinerarios formativos, que les acompañen, desde antes de acabar su escolaridad obligatoria y a lo largo de su vida laboral, y que concluya en la generalización de una nueva cultura del aprendizaje.

Se determina las distintas finalidades del Sistema de Formación Profesional, entre las que destacan:

- Garantizar la formación profesional de personas trabajadoras, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad, de acuerdo con el artículo 4.2.b) ET.

- La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional.

- La reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto de aquellas personas trabajadoras que necesiten o deseen dirigirse hacia otro sector profesional.

Se disponen las funciones y objetivos generales del Sistema de Formación Profesional. También, se procede a la organización de ofertas formativas de Formación Profesional, modalidades de formación profesional y a su planificación.

La presente norma modifica, a través de las correspondientes disposiciones finales, los siguientes reales decretos:

- RD 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

- RD 1684/1997, de 7 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional.

- RD 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional.

- RD 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.

— **Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023 (BOE 6-6-2023)**

El Plan 2023 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas.

El Plan 2023 recoge, asimismo, los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos

En el Plan 2023 se ha tenido en cuenta el resultado de la tercera evaluación que se ha realizado por la Red de Servicios Públicos Europeos, y las recomendaciones realizadas.

Este Plan 2023 se ha elaborado en colaboración con las comunidades autónomas, tras informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 28 de abril de 2023 e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo de 5 de mayo de 2023, con carácter previo a su aprobación por el Gobierno mediante Acuerdo del Consejo de Ministros. Desde esa fecha, el Plan 2023 se aplica de hecho por el conjunto de los servicios públicos de empleo, sin perjuicio de lo que se disponga en su aprobación final.

Conforme a lo establecido en el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, este Plan se someterá a una evaluación continuada, planificada, dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del Sistema Nacional de Empleo.

El Plan 2023 cuenta con cinco anexos, que se refieren, respectivamente a los servicios y programas de apoyo activo al empleo (anexos I y II), a la dotación presupuestaria (anexo III), a los indicadores para la evaluación del Plan (anexo IV) y, como novedad en este Plan 2023, al programa de transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (anexo V).

— **Real Decreto 660/2023, de 18 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a empresas de determinados sectores que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos en las ciudades de Ceuta y Melilla (BOE 19-7-2023)**

El objeto de este real decreto consiste, por tanto, en regular la concesión directa de subvenciones, con carácter excepcional, por razones de interés público, social y económico, a empresas de determinados sectores en Ceuta y Melilla que accedan a las bonificaciones en la cotización previstas en el artículo 31.1 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, respecto de personas trabajadoras con contratos indefinidos que presten actividad en los referidos sectores y ámbitos geográficos, a fin de complementar las citadas bonificaciones, conforme al compromiso recogido en los Planes integrales de desarrollo socioeconómico de Ceuta y Melilla 2023-2026.

El presente real decreto se estructura en nueve artículos, una disposición adicional única y tres disposiciones finales.

En el articulado se define el objeto de las subvenciones (artículo 1); se establece el ámbito de aplicación del real decreto desde una triple perspectiva: sectorial, territorial y temporal (artículo 2); se prevé el régimen jurídico aplicable a la concesión de las subvenciones (artículo 3); se aborda la financiación de las subvenciones (artículo 4); se establece el criterio para la determinación de la cuantía de las subvenciones (artículo 5); se hace referencia a los requisitos y obligaciones de las empresas beneficiarias (artículo 6); se regula el procedimiento de concesión directa de las subvenciones y su justificación (artículo 7); se regula la resolución y pago de la subvención (artículo 8); y se prevé el reintegro de las subvenciones, así como el régimen sancionador aplicable cuando proceda.

La disposición adicional única prevé que la concesión de las subvenciones queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

Por su parte, las disposiciones finales abordan los títulos competenciales a cuyo amparo se dicta este real decreto, la habilitación normativa y la fijación de su entrada en vigor.

### **1.11. MIGRACIONES**

— **Catálogo de Ocupación de Dificil cobertura.- Resolución de 11 de agosto de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2023 (BOE 15-08-2023)**

Conforme a lo establecido en el art. 65 del RD 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 y RD 629/2022, de 26 de julio, que establece que, a los efectos de determinar la situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha de elaborar, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración Autonómica, así como para Ceuta y Melilla, la Resolución de 11 de agosto de 2023 aprueba el catálogo de Ocupación de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2023.

### **1.12. ECONOMÍA SOCIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO**

— **Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 (BOE 1-6-2023)**

La nueva Estrategia enmarcada en el período 2023-2027 tiene la finalidad de fomentar la Economía Social para incrementar su contribución al desarrollo socioeconómico del Estado. Para ello, impulsa y apoya la mejora de su competitividad y las condiciones de actuación en el mercado, en colaboración con otros actores empresariales y sociales para afrontar el reto que tiene nuestro país de consolidar una economía sostenible e inclusiva que dé oportunidades a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad y que fomente el emprendimiento colectivo como una fórmula de creación de empleo de calidad, flexible y estable, enmarcada en otros objetivos estratégicos como son la lucha contra la despoblación y el aprovechamiento racional de los recursos naturales respetando el entorno y el medio ambiente. Asimismo, fortalece la dimensión internacional de la economía social.

Para la elaboración de la Estrategia Española de Economía Social (en adelante, EEES) 2023-2027 se ha realizado, en primer lugar, un análisis DAFO que permite conocer con detalle la situación actual de la Economía Social en España, sirviendo como punto de partida para el establecimiento de los ejes estratégicos en torno a los cuales se va a articular la EEES.

El tercer apartado está dedicado a exponer la misión y la visión de la EEES 2023-2027, así como la identificación de los ejes estratégicos en torno a los cuales se articula la Estrategia, todo ello sustentado en los resultados del análisis DAFO.

En el cuarto apartado se detallan las líneas de actuación y acciones específicas a desarrollar en la EEES 2023-2027 para cada uno de los ejes estratégicos. En las acciones, además de los objetivos, se incluye tanto el detalle de las actuaciones concretas a llevar a cabo, los organismos implicados en su ejecución y los agentes implicados, como los indicadores de ejecución y resultado.

El quinto y último apartado presenta las cuestiones relacionadas con la gobernanza y el seguimiento y la evaluación de la EEES 2023-2027.

El documento concluye con un anexo I, en el que se detallan las correspondencias entre los resultados del análisis DAFO y los ejes estratégicos.

— **Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022, por el que se aprueba la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027 (BOE 1-6-2023)**

Las prioridades transversales de la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 son las de responder de modo efectivo a las necesidades de las personas que desarrollan trabajo autónomo; dimensionar el trabajo autónomo como elemento clave en una economía regenerada y sostenible y la de reforzar el trabajo autónomo para contribuir a la igualdad y a la cohesión social.

Para la consecución de estas tres prioridades transversales, se han definido un total de seis ejes estratégicos que establecen los ámbitos o áreas generales de actuación de la Estrategia: Eje 1: Hacia la inclusión y la cohesión social por medio del trabajo autónomo; Eje 2: Fijar población al territorio a través del trabajo autónomo; Eje 3: Promover la digitalización y modernización del trabajo autónomo; Eje 4: Por un trabajo autónomo sostenible; Eje 5: Impulsar la formación especializada para el trabajo autónomo, y Eje 6: Garantizar la igualdad de género en el trabajo autónomo.

Sobre esta estructura de prioridades transversales, ejes estratégicos, y dentro de cada eje, de líneas prioritarias y medidas, la Estrategia define un marco con las líneas generales de actuación hasta 2027, que requerirá de una planificación operativa que se desarrollará a través de una Comisión de Seguimiento, de carácter interministerial, que se constituirá una vez aprobada la Estrategia.

La Comisión de Seguimiento, concebida como instrumento de coordinación interministerial, acogerá las actuaciones concretas que en el ámbito de la presente Estrategia desarrollen cada uno de los ministerios competentes y coordinará el seguimiento y la evaluación de la Estrategia.

— **Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (BOE 9-6-20239)**

### 1.13. OTRAS NORMAS

— **Empresas emergentes.- Orden PCM/825/2023, de 20 de julio, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de certificación de empresas emergentes que dan acceso a los beneficios y especialidades reconocidas en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE 21-07-2023)**

Esta Orden tiene por objeto:

- a) la determinación de los criterios para evaluar las características de los artículos 3 y 6 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, en especial el carácter de emprendimiento innovador y escalable de las empresas emergentes, y
- b) el desarrollo de las previsiones de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, referidas al procedimiento para evaluar y certificar a estas empresas.

— **-Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. - Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial (BOE 02-09-2023)**

El RD 729/2023 aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. Se establece la naturaleza jurídica de la AESIA, así como su régimen jurídico. También se determinan las competencias y su estructura orgánica.

Se dispone que el personal al servicio de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial será personal funcionario o laboral:

- El personal funcionario se regirá por lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado. Será la Dirección de la Agencia quien convoque y resuelva los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de conformidad con los procedimientos de provisión establecidos en la normativa sobre función pública. Tanto las convocatorias como sus resoluciones se publicarán en el BOE.
- El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, la normativa convencional aplicable en su caso, y por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que expresamente le resulten de aplicación. Corresponderá a la Agencia la celebración de los contratos de trabajo del personal laboral, que será seleccionado, en ejecución de la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública que, además de adecuarse a la relación de puestos de trabajo de la Agencia, se sujetará a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos por el Estatuto Básico del Empleado Público, así como del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

## **2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL**

### **A) DISCRIMINACIÓN**

— **STS 540/2023, de 19-07-2023. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro**

Cuando un beneficiario de prestaciones de Seguridad Social considera que la resolución de la Entidad Gestora lo discrimina puede canalizar su acción procesal a través de la modalidad de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Así procede en el caso de varón jubilado bajo la vigencia del art. 60 LGSS antes de su modificación por RDL 3/2021 que reclama el complemento de pensión.

### **B) ACCIDENTE DE TRABAJO**

— **STS 476/2023, de 04-07-2023. Ponente: Concepción Rosario Ureste García**

La imprudencia es temeraria cuando el trabajador ha omitido la más elemental diligencia, prudencia y cautela, asumiendo un riesgo evidente e innecesario de puesta en peligro de su vida, que llega a materializarse en un accidente. Merece tal calificación el accidente sufrido por el trabajador cuando cruza de noche por lugar no habilitado al efecto una carretera que consta de cuatro carriles con doble sentido de circulación, amplitud y variación de sentidos llevando carga y sin ropa reflectante.

En estas condiciones, la distracción del conductor del vehículo que lo atropelló no distorsiona la existencia de imprudencia temeraria en tanto que las circunstancias concurrentes -del entorno y de

las propias condiciones del actor- dificultaban necesariamente la capacidad de reacción del conductor, sumándose la imprevisibilidad de que acaeciese el cruce por un lugar no habilitado para los peatones.

— **STS 479/2023, de 05-07-2023. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín**

Mientras que en el RGSS es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, en el RETA es el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del que realiza por su propia cuenta.

Además, para que se considere accidente de trabajo, en el RGSS basta con que la lesión tenga lugar durante el tiempo y en el lugar de trabajo, mientras que en el RETA, además de lo anterior, se exige expresamente la prueba de la conexión de la lesión con el trabajo realizado por cuenta propia.

### **C) MUTUAS**

— **STS 508/2023, de 12-07-2023. Ponente: María Luz García Paredes**

El Consejo de ministros como consecuencia del Acta de Infracción extendida por la Dirección Especial de la ITSS acuerda sancionar a la Mutua Asepeyo por no observar las normas relativas a la denominación y su utilización, y a la constitución y funcionamiento de sus órganos y gobierno y de participación; incumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones establecido en el actual art. 91 TRLGSS; falta de diligencia suficiente en la supervisión de la gestión de la prestación de forma reiterada y prolongada en el tiempo; concertar, utilizar o establecer servicios sanitarios, de prevención de accidentes, de recuperación o de rehabilitación propios o de terceros, sin la previa autorización del organismo competente; no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la entidad y no llevar a cabo operaciones distintas a las que debe limitar su actividad, imponiendo al sujeto responsable una sanción por cuantía total 741.280,00 euros.

La Mutua impugna el acuerdo y la sentencia apuntada tras una exhaustiva valoración de los hechos probados y normativa aplicable al caso de autos resuelve estimar parcialmente el recurso y rebajar las sanciones relativas al uso de servicios sanitarios con terceros sin la previa autorización entre los años 2017 a 2019; suscribir seguro de responsabilidad civil de la Junta Directiva, director gerente y personas que ejerzan funciones ejecutivas; y reconocimiento indebido de prestaciones especiales, colectivas e individuales.

### **D) INCAPACIDAD TEMPORAL E INCAPACIDAD PERMANENTE**

— **STS 472/2023, de 04-07-2023. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro**

**SUBSIDIO POR DESEMPLEO E INCAPACIDAD TEMPORAL.** A los efectos de devengar la protección por una recidiva de incapacidad temporal (surgida más de seis meses después de finalizar el anterior periodo) no es posible considerar como situación asimilada al alta la de quien está percibiendo el subsidio (asistencial) por desempleo. Reafirma doctrina de STS 26 julio 1993 (RCUD. 2012/1993) y posteriores.

— **STS 495/2023, de 11-07-2023. Ponente: María Luz García Paredes**

Se debate en el recurso si, a efectos del cumplimiento del periodo de carencia para el reconocimiento de una incapacidad permanente, debe estarse al momento en el que el solicitante se jubiló anticipadamente o al de la solicitud de la prestación de IP.

La sentencia anotada considera que no resulta de aplicación al caso la doctrina del paréntesis pues la misma contempla supuestos en el que el cese de la obligación de cotizar como determinante del periodo de carencia se produce estando el sujeto en situación de alta o asimilada a ésta; situación

que no es equiparable a la de un jubilado anticipadamente, que no se encuentra en situación de alta o asimilada al alta.

En el caso enjuiciado el actor está jubilado anticipadamente desde 2015 y reclama el reconocimiento de la prestación de gran invalidez o invalidez permanente absoluta casi tres años después, lo que determina que no reúna el periodo de carencia exigible. Se confirma la desestimación de la demanda apreciada en las instancias judiciales previas

— **STS 520/2023, de 18-07-2023. Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer**

La Sala IV casa la sentencia de suplicación que había reconocido la Gran Invalidez a trabajador de la ONCE que antes de su afiliación a la Seguridad Social tenía una agudeza visual en el ojo izquierdo de 0,1 y amaurosis en el ojo derecho, lo que conforme a la tradicional doctrina jurisprudencial venía siendo considerado como “ceguera legal” objetivamente constitutiva de Gran Invalidez. En el caso de la sentencia analizada, se reitera la nueva doctrina jurisprudencial instaurada en SSTS -del Pleno- 199 y 200 de 16 de marzo de 2023 (RCUDS. 3980/2019 y 1766/2020) y las que han seguido con posterioridad: La simple presencia de una determinada dolencia no permite, por sí solo, reconocer que la persona no puede atender los actos más esenciales de la vida.

Es evidente que un cuadro de dolencias puede tener distinto alcance en los sujetos los que afecta, atendidas a determinadas circunstancias que le puedan rodear, como es la edad, el momento en el que la dolencia se presenta, situación anterior y posterior, etc. No es aceptable que, para la GI, una determinada dolencia sea objetivada sin atender a la situación real del sujeto.

En el caso, no procede el reconocimiento de la gran invalidez al estar acreditado que el beneficiario podía atender los actos más esenciales de la vida.

## **E) DISCAPACIDAD**

— **STS 473/2023, de 04-07-2023. Ponente: Concepción Rosario Ureste García**

Se cuestiona si resulta procedente sumar los factores sociales complementarios, cuando el porcentaje de discapacidad no alcanza el 25%.

Atendiendo a los términos del art. 5, sobre valoración, del RD 1971/1999, el baremo valora los factores que pueden limitar la integración: familiar, económico, laboral, cultural y entorno. A cada uno de estos factores puede otorgarse una puntuación máxima que, obviamente, no es la suma de las distintas situaciones que se describen. El mismo porcentaje mínimo se había contemplado de forma semejante en la Orden de 8 de marzo de 1984 que precedió al RD y que desarrollaba a su vez las previsiones del Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

La literalidad de la norma evidencia que el sumatorio del baremo correspondiente a factores sociales complementarios no es automático, sino que requiere una plataforma mínima acerca de la propia valoración de la discapacidad que el legislador ha situado en el 25%. Si se alcanza -valoración de un 25% de discapacidad-, procederá adicionar la puntuación obtenida en el baremo de factores sociales complementarios en la forma y límites previstos por la normativa. En sentido contrario, la no obtención del porcentaje mínimo, que sin ambages ni condiciones fija el art. 5.3 in fine del RD 1971/1999, enerva el sumatorio de los factores sociales complementarios

**F) JUBILACIÓN**

— **STS 461/2023, de 29-06-2023. Ponente: María Luz García Paredes**

Se plantea en el recurso si el derecho del progenitor al complemento por aportación demográfica (respecto de su pensión de jubilación, causada el 8 de octubre de 2018) debe percibirse en su totalidad o debe minorarse en atención a que la otra progenitora ha devengado, con efectos de 8 de noviembre de 2021, el complemento por brecha de género.

La Sala IV considera que en caso de concurrencia de ambos complementos, el importe del referido a la brecha de género debe minorar el reconocido por aportación demográfica, aplicando para ello la DT 33 de la LGSS que así lo establece expresamente (introducida por RDL 3/2021, de 2 de febrero, que dio nueva redacción al art. 60 LGSS, dando así respuesta normativa a la STJUE de 12 de diciembre de 2019 -asunto WA-, que estableció que dicho precepto era discriminatorio para los varones y contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 por reconocer el derecho a un complemento de pensión por aportación demográfica para las mujeres mientras que los hombres que se encuentran en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento).

— **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Autónoma de Andalucía/ Provincia de Granada de 25.05.2022 núm. 961/2022/2022 [Recurso de Suplicación, núm. 2417/2021. PROV\ 2022\ 254184 - AS\ 2022\ 1244. Ponente: Jorge Luis Ferrer González]**

**PENSIÓN DE JUBILACIÓN:** siendo la falta de alta y cotización empresarial durante un largo período de tiempo debido a que la relación se entendía no laboral (arquitecto técnico) hasta que por sentencia firme la declaró como tal, es razonable el reparto de responsabilidad en el pago de la pensión durante todo el tiempo en el que se lucre la misma: aplicación del principio de proporcionalidad. El TSJ desestima los recursos de suplicación interpuestos por las demandadas contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Granada, en fecha 5-2-2021, en reclamación sobre pensión de jubilación.

— **Sentencia del Tribunal Supremo de 28.10.2022 núm. 875/2022/2022 [Recurso de casación para la unificación de doctrina, núm. 1932/2019. PROV\ 2022\ 355011 - RJ\ 2022\ 5307. Ponente: M<sup>a</sup> Luz García Paredes]**

**COMPLEMENTOS POR MÍNIMOS POR RESIDENCIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN:** cumplimiento de requisitos de residente en España, que teniendo reconocida pensión de jubilación en Venezuela, no se percibe y no puede computarse como ingreso. El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte actora, contra sentencia dictada el 12-3-2019, por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, para casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la parte demandada, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, sobre jubilación.

— **Sentencia del Tribunal Supremo de 11.11.2022 núm. 900/2022/2022 [Recurso de casación para la unificación de doctrina, núm. 3908/2019. PROV\ 2022\ 368761 - RJ\ 2022\ 5362. Ponente: Juan Molins García-Atance]**

**JUBILACION ANTICIPADA:** habiéndose extinguido el contrato con anterioridad a 31-12-2012, resulta aplicable el art. 161.bis dos de la LGSS en la redacción anterior a la Ley 27/2011, siendo una extinción no voluntaria, porque el trabajador se acogió al plan de prejubilaciones, pactado colectivamente, estando incluido expresamente en su ámbito de aplicación, habiéndose abonado por la empresa las prestaciones contributivas por desempleo y las cotizaciones a la Seguridad Social desde su desvinculación hasta el momento de la solicitud de la jubilación anticipada, no siendo aplicables

los apartados b) y d) de dicho precepto. El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el «INSS» demandado, contra la Sentencia de 15-07-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, sede Santa Cruz de Tenerife, dictada en autos promovidos en reclamación de jubilación.

— **Sentencia del Tribunal Supremo de 26.09.2022 núm. 764/2022/2022 [Recurso de casación para la unificación de doctrina, núm. 118/2022. PROV\ 2022\ 329799 - RJ\ 2022\ 4614. Ponente: M<sup>a</sup> Luisa Segoviano Astaburuaga]**

MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: ha de calificarse como tal la decisión unilateral de la empresa, como medida en el marco del ERTE por causa de fuerza mayor, autorizado por resolución administrativa, comprometiéndose al abono de la diferencia entre la prestación por desempleo percibida y el 100% del salario que hubiera correspondido sin la aplicación del ERTE, y, por tanto, de conformidad con el art. 239 LGSS, no puede suprimirse unilateralmente por la empresa, sino de acuerdo con las normas que regularon su reconocimiento, y en este caso no se estableció previsión concreta de anulación o disminución de dicha mejora, siendo la única previsión la obligación de la empresa ligada a la permanencia del ERTE, por lo que se ha de mantener mientras subsista este. El Pleno del TS desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 03-06-2021 de la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya, dictada en procedimiento de conflicto colectivo.

— **Sentencia del Tribunal Supremo de 28.09.2022 núm. 786/2022/2022 [Recurso de casación para la unificación de doctrina, núm. 1382/2020. PROV\ 2022\ 329946 - RJ\ 2022\ 4621. Ponentes: Ricardo Bodas Martín]**

JUBILACION ANTICIPADA: habiéndose extinguido el contrato con anterioridad a 31-12-2012, resulta aplicable el art. 161.bis dos de la LGSS en la redacción anterior a la Ley 27/2011, siendo una extinción no voluntaria, porque el trabajador se acogió al plan de prejubilaciones, pactado colectivamente, estando incluido expresamente en su ámbito de aplicación, habiéndose abonado por la empresa las prestaciones contributivas por desempleo y las cotizaciones a la Seguridad Social desde su desvinculación hasta el momento de la solicitud de la jubilación anticipada, no siendo aplicables los apartados b) y d) de dicho precepto. El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el «INSS» y la «TGSS» demandados, contra la Sentencia de 09-12-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, sede Santa Cruz de Tenerife, dictada en autos promovidos en reclamación de pensión de jubilación.

— **Sentencia del Tribunal Supremo de 31.10.2022 núm. 877/2022/2022 [Recurso de casación para la unificación de doctrina, núm. 50/2019. PROV\ 2022\ 355969 - RJ\ 2022\ 4956. Ponente: Rosa María Virolés Piñol]**

MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: la exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Hellín de los trabajadores contratados al amparo de convenios, programas o planes especiales de empleo o de otras fórmulas de colaboración suscritos entre el mismo y otras Administraciones públicas que tengan como finalidad el fomento del empleo, la formación y/o la inserción laboral, incurre en discriminación y, por tanto, procede el abono de la indemnización por IPT derivada de AT; traslado al Ministerio Fiscal a los efectos previstos en el art.163.4 LRJS.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandado, contra la Sentencia de 11-10-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha, dictada en autos promovidos en reclamación de cantidad. Se pone en conocimiento del Ministerio Fiscal que la Sala ha considerado ilegal el artículo 5 del IV Convenio Colectivo del Ayuntamiento de

Hellín, a los efectos de que pueda proceder a plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenio.

— **STJUE de 07.07.2022, Asunto núm. C 576/2020; CC/Pensionsversicherungsanstalt. Cuestión prejudicial [PROV\ 2022\ 237086 - TJCE\ 2022\ 170]**

SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES: Cuestiones particulares de las prestaciones: Vejez y muerte (pensiones): Cálculo y liquidación de las prestaciones: «período de educación de los hijos»: inclusión: estimación: ciudadano de la UE que ha ejercido su derecho de libre circulación a los territorios de otros Estados miembros, aunque durante ese tiempo no ha ejercido ninguna actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, requisito impuesto por el art. 44 del Reglamento de aplicación de la disposición que lo regula, y dado que, dicha persona trabajó y cotizó exclusivamente en ese Estado miembro, tanto antes como después del traslado de su residencia a otro Estado miembro en el que transcurrieron los referidos períodos. De lo contrario esa persona quedaría en desventaja, únicamente debido al ejercicio de su derecho a la libre circulación.

«Procedimiento prejudicial — Seguridad social de los trabajadores migrantes — Reglamento (CE) n.º 987/2009 (LCEur 2009, 1613) — Artículo 44, apartado 2 — Ámbito de aplicación — Pensión de vejez — Cálculo — Consideración de los períodos de educación de los hijos cubiertos en otros Estados miembros — Artículo 21 TFUE (RCL 2009, 2300) — Libre circulación de los ciudadanos»

En el asunto C-576/20, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE (RCL 2009, 2300), por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 13 de octubre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de noviembre de 2020, en el procedimiento entre CC y Pensionsversicherungsanstalt.

## **G) PRESTACIONES PARA SITUACIONES DERIVADAS DE MUERTE Y SUPERVIVENCIA (VIUDEDAD, ORFANDAD Y A FAVOR DE OTROS FAMILIARES)**

— **STS 480/2023, de 05-07-2023. Ponente: Juan Molins García-Atance**

La cuestión que decide el TS es si la actora, que por razón de violencia de género no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, tiene derecho a la pensión de viudedad de parejas de hecho. No se discute que la demandante cumplía con los restantes requisitos legalmente exigidos para tener derecho a la pensión.

La Sala IV, siguiendo el criterio de resoluciones previas, estima el recurso y reconoce a la actora el derecho a percibir la pensión de viudedad solicitada. Se efectúa una interpretación con perspectiva de género del art 221.1 LGSS de 2015 (anterior artículo 174.3 LGSS de 1994), declarando el derecho a la pensión de viudedad de parejas de hecho de la mujer que, por razón de violencia de género, no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, siempre que cumpla los restantes requisitos legalmente exigidos. Y ello porque, cuando media la violencia de género, la convivencia es imposible e indeseable por lo que, si se exige y se impone como requisito, no se alcanzaría la finalidad primordial y principal de proteger a la víctima de la violencia de género. Además, la convivencia se rompe, no exactamente por la libre voluntad de la mujer que forma parte de la unión de hecho, sino porque la violencia ejercida sobre esta última hace imposible la convivencia. La protección, integral y trasversal, contra la violencia de género debe presidir la interpretación de las normas aplicables a la prestación reclamada.

## H) DESEMPLEO

### — STS 488/2023, de 06-07-2023. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

La sentencia de suplicación recurrida confirma la de instancia que, estimando la demanda del SPEE, revoca la resolución administrativa de 18/2/2014 de concesión de la renta activa de inserción. En fecha 6/4/2004 se dictó resolución de extinción del subsidio por desempleo.

La cuestión suscitada en casación unificadora se centra en determinar si la sanción de extinción del subsidio de desempleo está sujeta a plazo de prescripción y si los efectos de la sanción están limitados temporalmente, de forma que los efectos de la inicial sanción no pueden obstar al reconocimiento posterior de la renta activa de inserción.

La Sala IV razona, interpretando el art. 2.1.c del RD 1369/2006, que detalla precepto no puede extraerse que la sanción de extinción de la prestación tiene efectos temporales ilimitados. Y ello porque ha de estarse a los principios de seguridad jurídica y de proporcionalidad de las sanciones Y, conforme a lo establecido en el art.7.3 del RD 928/1998 y el art. 132.1 de la ley 30/1992 y 30.1 de la ley 40/2015, debe tenerse en cuenta que las infracciones y sanciones están sometidas a los plazos de prescripción contemplados en las mismas. En consecuencia, se estima el recurso de la beneficiaria demandada y se desestima la demanda del SPEE.

### — STS 515/2023, de 17-07-2023. Ponente: Juan Molins García-Atance

Se plantea en la sentencia analizada si tiene derecho a percibir el subsidio por desempleo para mayores de 55 años una persona que no había cumplido esa edad cuando agotó la última prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.

Tras rechazar inadmisión del recurso por alegada falta de abono de la prestación reconocida en suplicación, para lo que existía justa causa, la Sala IV revoca la sentencia recurrida y confirma la de instancia, que había denegado el derecho. Resulta aplicable la legislación anterior al RDL 8/2019, de 8 de marzo, que exigía tener cumplidos 55 años a la fecha del agotamiento de la última prestación o subsidio.

La solicitante había agotado la última prestación por desempleo cuando todavía no había cumplido 55 años y posteriormente, después de cumplir esa edad, y antes de la entrada en vigor del RDL 8/2019, solicitó este subsidio. No consta que manifestase su constante voluntad de trabajar mediante su inscripción como desempleada, por lo que no reunía los requisitos exigidos para el devengo del subsidio por desempleo para mayores de 55 años.

## I) SANIDAD

### — STC 78/2023, de 03 de julio de 2023 (BOE 03-08-2023)

Vulneración del derecho a la integridad física y moral: lesión causada por la derivación a una clínica privada, ubicada fuera del territorio autonómico, para la práctica de la interrupción del embarazo. Votos particulares.

## 3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

### — CONTRATO DE TRABAJO

ÁLVAREZ PADÍN, B. CARRERA DOMÈNECH, M.; HERNÁN GARCÍA, E: *Nuevo contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo*, Claves Prácticas Francis Lefebvre, 2023.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La interdicción de la arbitrariedad en la relación laboral* Ed. Tirant lo Blanch, núm. 289, 2023

MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*. Atelier. Barcelon, 2023.

MORENO MÁRQUEZ, A.: *El derecho a la formación profesional en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi, 2023

SEMPERE NAVARRO A.V (Dir) CÁMARA BOTÍA, A.: *Contratos indefinidos adscritos a obras de la construcción*, Aranzadi, 2023.

SEMPERE NAVARRO, A. V (Dir), BINI, S. CASTRO FRANCO A.: *Becas contratos de trabajo formativos y en sector de universidades e investigación* (Dúo), Aranzadi, 2023

VVAA: *MEMENTO Despido 2024-2025*, Ediciones Lefebvre 2023

— **PROCESAL LABORAL**

MIGUEL BARRIO, R.: *La prueba tecnológica en el proceso laboral: tendencias y desafíos*, Ed. Dykinson, 2023

— **EMPLEO PÚBLICO**

VILLALOBOS SÁNCHEZ, E.: *Fraude de Ley en las relaciones laborales de las administraciones públicas y la figura del trabajador indefinido no fijo*, Laborum, 2023.

— **OBRAS GENERALES Y OTRAS**

JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M.V.; LÓPEZ AHUMADA, J.E.; ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Aranzadi, 2023

MARTÍNEZ MORENO, C. (Dir.): *El Derecho del Trabajo que viene. La Reforma que necesitamos*, Colex 2023

MORENO GENE, J, ROMERO BURILLO, A.M.: *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*. Tirant lo blanch, 2023

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Simone Weil. Filosofía del trabajo y teoría crítica social*. El Viejo Topo. Barcelona, 2023.

MONEREO PÉREZ, J. J.: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos*. Atelier. Barcelona 2023.

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N. y VILA TIERNO, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*. 21ª edición. Comares, Granada, 2023

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo, 44ªed.*, revisada y puesta al día, Madrid, 2023

RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Colex, 2023, 14ª. ed., 2023

SALVADOR TRAPERO, A.: *Sistema RED SLD-SILTRA: Soluciones en torno a la reforma laboral, autónomos y empleados de hogar*, Claves Prácticas, Francis Lefebvre, 2023

VVAA: *Guía laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones* 2023, BOE, 2023

VVAA: *La formación dual en España*, CES, 2023

VVAA: *Guía laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2023*, BOE, 2023

VVAA: *La formación dual en España*, CES, 2023

— **PROTECCIÓN SOCIAL**

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*. 17ª edición. Tirant lo blanch. Valencia 2023.

MONEREO PÉREZ, J. L. y MALDONADO MOLINA, J. A. (Dir.): *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*. Comares, Granada, 2023, 537 págs.

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., QUESADA SEGURA, R., MORENO VIDA, M. N., MÁRQUEZ PRIETO, A. y MALDONADO MOLINA, J. A.: *Manual de Seguridad Social*. 19ª edición. Tecnos, Madrid, 2023.

VVAA: *MEMENTO PRÁCTICO-Seguridad Social*, Ediciones Lefebvre 2023

VVAA: *MEMENTO Guía Rápida Empleados de hogar*, Ediciones Lefebvre 2023