Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

María Nieves Moreno Vida
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-0600-8332

Laborum

nº 40 (3er Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. UNIÓN EUROPEA

— Inteligencia artificial. - Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). (DOUE L 2024/1689, 12-07-2024)

El objetivo de este Reglamento es mejorar el funcionamiento del mercado interior mediante el establecimiento de un marco jurídico uniforme, en particular para el desarrollo, la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de inteligencia artificial en la Unión, de conformidad con los valores de la Unión, a fin de promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Al mismo tiempo, este Reglamento garantiza la libre circulación transfronteriza de mercancías y servicios basados en la IA, con lo que impide que los Estados miembros impongan restricciones al desarrollo, la comercialización y la utilización de sistemas de IA, a menos que el presente Reglamento lo autorice expresamente.

Las normas armonizadas que se establecen en este Reglamento deben aplicarse en todos los sectores y deben entenderse sin perjuicio del Derecho vigente de la Unión, en particular en materia de protección de datos, protección de los consumidores, derechos fundamentales, empleo, protección de los trabajadores y seguridad de los productos, al que complementa el presente Reglamento.

En el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, se establece que *este Reglamento no debe afectar*:

— al Derecho de la Unión en materia de política social ni al Derecho laboral nacional —de conformidad con el Derecho de la Unión— relativo a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores;

— al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional;

— a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales;

— al Derecho laboral nacional ni al Derecho en materia de protección de menores, a saber, de personas de menos de dieciocho años.

El objetivo de este Reglamento es mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, incluidos la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA en la Unión así como prestar apoyo a la innovación.

El Reglamento establece: a) normas armonizadas para la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de IA en la Unión; b) prohibiciones de determinadas prácticas de IA; c) requisitos específicos para los sistemas de IA de alto riesgo y obligaciones para los operadores de dichos sistemas; d) normas armonizadas de transparencia aplicables a determinados sistemas de IA; e) normas armonizadas para la introducción en el mercado de modelos de IA de uso general; f) normas sobre el seguimiento del mercado, la vigilancia del mercado, la gobernanza y la garantía del cumplimiento; g) medidas en apoyo de la innovación, prestando especial atención a las pymes, incluidas las empresas emergentes.

Se establecen reglas de clasificación de los *"sistemas de IA de alto riesgo"* (art. 6 del Reglamento), respecto de los cuales se establecen *limitaciones* importantes:

Así, un sistema de IA se considerará de alto riesgo cuando reúna las dos condiciones que se indican a continuación: a) que el sistema de IA esté destinado a ser utilizado como componente de seguridad de un producto que entre en el ámbito de aplicación de los actos legislativos de armonización de la Unión enumerados en el anexo I, o que el propio sistema de IA sea uno de dichos productos, y b) que el producto del que el sistema de IA sea componente de seguridad con arreglo a la letra a), o el propio sistema de IA como producto, deba someterse a una evaluación de la conformidad de terceros para su introducción en el mercado o puesta en servicio con arreglo a los actos legislativos de armonización de la Unión enumerados en el anexo I.

Además, también se considerarán de alto riesgo los sistemas de IA contemplados en el anexo III, entre los cuales se incluyen:

1- *Biometría*, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable.

2- *Infraestructuras críticas*: Sistemas de IA destinados a ser utilizados como componentes de seguridad en la gestión y el funcionamiento de las infraestructuras digitales críticas, del tráfico rodado o del suministro de agua, gas, calefacción o electricidad.

Los sistemas de IA pueden tener un efecto adverso para la salud y la seguridad de las personas, en particular cuando funcionan como componentes de seguridad de productos, por ello es importante prevenir y mitigar debidamente los riesgos de seguridad que pueda generar un producto en su conjunto debido a sus componentes digitales, entre los que pueden figurar los sistemas de IA (por ejemplo, los robots cada vez más autónomos que se utilizan en las fábricas o con fines de asistencia y atención personal). Del mismo modo, en el sector sanitario, los sistemas de diagnóstico y de apoyo a las decisiones humanas deben ser fiables y precisos.

3- *Educación y formación profesional*.

4- *Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo*:

a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos;

b) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

Deben clasificarse como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral, la promoción y la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de las personas en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de los trabajadores. Las relaciones contractuales de índole laboral deben incluir, de manera significativa, a los empleados y las personas que prestan servicios a través de plataformas, como indica el programa de trabajo de la Comisión para 2021.

Dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.

5- *Acceso a servicios privados esenciales y a servicios y prestaciones públicos esenciales* y disfrute de estos servicios y prestaciones:

-Sistemas de IA destinados a ser utilizados para servicios y prestaciones esenciales de asistencia pública, incluidos los servicios de asistencia sanitaria, prestaciones de seguridad social, servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez y la pérdida de empleo, asistencia social y ayudas a la vivienda. No obstante, el Reglamento no debe obstaculizar el desarrollo y el uso de enfoques innovadores en la Administración mediante la utilización de sistemas de IA conformes y seguros, siempre y cuando no supongan un alto riesgo para las personas jurídicas y físicas.

-Sistemas de IA usados para evaluar la calificación crediticia o solvencia de las personas físicas, ya que deciden si dichas personas pueden acceder a recursos financieros o servicios esenciales como la vivienda, la electricidad y los servicios de telecomunicaciones. No obstante, los sistemas de IA previstos por el Derecho de la Unión con vistas a detectar fraudes en la oferta de servicios financieros y, a efectos prudenciales, para calcular los requisitos de capital de las entidades de crédito y las empresas de seguros no deben considerarse de alto riesgo en virtud del presente Reglamento.

-Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la evaluación de riesgos y la fijación de precios en relación con las personas físicas en el caso de los seguros de vida y de salud, que también pueden afectar de un modo considerable a los medios de subsistencia de las personas, vulnerar sus derechos fundamentales y tener graves consecuencias para la vida y la salud de las personas, como la exclusión financiera y la discriminación.

-Sistemas de IA empleados para evaluar y clasificar llamadas de emergencia de personas físicas o el envío o el establecimiento de prioridades en el envío de servicios de primera intervención en situaciones de emergencia, incluidos policía, bomberos y servicios de asistencia médica, así como sistemas de triaje de pacientes para la asistencia sanitaria de emergencia, también deben considerarse de alto riesgo, dado que adoptan decisiones en situaciones sumamente críticas para la vida y la salud de las personas y de sus bienes.

6- *Migración, asilo y gestión del control fronterizo*, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable: Sistemas de IA destinados a ser utilizados, entre otras cosas, para evaluar un riesgo para la seguridad, la salud o de migración irregular, para examinar las solicitudes de asilo, visado o permiso de residencia o para la migración, el asilo o la gestión del control fronterizo.

7- *Administración de justicia y procesos democráticos*.

— Prevención trata seres humanos y protección de las víctimas. - Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas. (DOUE L 1712, 13-06-2024)

1.2. TRATADOS INTERNACIONALES. CONVENIOS DE LA OIT

— Instrumento de adhesión al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, hecho en Ginebra el 22 de junio de 1988 (BOE 31-7-2024)

Mediante este Instrumento España se adhiere al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción de 1988. Este Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

El Convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional.

— Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura, hecho en Ginebra 21 de junio de 2001 (BOE 1-8-2024).

Mediante este Instrumento España se adhiere al Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura de 2001. A los efectos de este convenio, el término «agricultura» abarca las actividades agrícolas y forestales realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas y animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agrícola, que estén relacionados directamente con la producción agrícola.

1.3. MEDIDAS URGENTES

— Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social (BOE 27-6-2024)

Como consecuencia de la duración de la guerra de Ucrania, de los conflictos en Oriente Próximo y de la persistencia de las presiones al alza sobre los precios de los alimentos, las materias primas y los bienes intermedios, algunas de las medidas puestas en marcha con anterioridad deben ser prorrogadas y actualizadas y, al mismo tiempo, se adoptan nuevas medidas de carácter urgente en materia fiscal, energética y social.

-El título I de este real-decreto ley está dedicado a medidas fiscales, de carácter retributivo y relativas a los sistemas de financiación territorial.

Este título recoge medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público. De este modo, el artículo 6 establece un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024. Esta media es necesaria para dar cumplimiento al Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, firmado el 19 de octubre de 2022, que fijó un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2022 y 2024.

Dado que ha sido necesario prorrogar los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para el cumplimiento de los compromisos asumidos es preciso la aprobación de esta norma que posibilita la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo.

-El título II contempla medidas de impulso a la inversión y de apoyo a la industria.

En primer lugar, se establece la creación del Fondo de Impacto Social, F.C.P.J., previsto en la Adenda del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobada el 17 de octubre de 2023 por el Consejo de Ministros de Finanzas de la Unión Europea.

Fondo de Impacto Social (FIS), fondo carente de personalidad jurídica (F.C.P.J.) y de vigencia indefinida, adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Secretaría General de Inclusión y dotado con 400 millones de euros.

Este fondo tiene por objeto realizar inversiones cuyos beneficiarios finales sean entidades o empresas que desarrollen proyectos clasificables como de inversión de impacto social y/o medioambiental en España y que, por tanto, contribuyan a potenciar el ecosistema nacional de inversión de impacto. FIS realizará inversiones en empresas elegibles de forma directa y también de forma indirecta, principalmente a través de aportaciones a fondos de inversión, nacionales o internacionales, que estén específicamente orientados a la inversión de impacto. La gestión del Fondo corresponde a la Compañía Española de Financiación del Desarrollo, SA, S.M.E. (COFIDES), sociedad mercantil estatal con capital público privado.

Además, se recogen otras medidas de apoyo a la industria.

-El título III incorpora medidas en materia energética, con el fin de prorrogar determinadas medidas del sector energético que, de no ser adoptadas, decaerían a 30 de junio de 2024.

-El título IV contiene medidas en materia de transporte.

-Por su parte, el título V incorpora medidas sociales ya previstas, con carácter general, para hacer frente a las consecuencias sociales y económicas derivadas de la erupción volcánica en la isla de La Palma, cuyo plazo de finalización es el 30 de junio de 2024 y se decide prorrogar su vigencia.

En el capítulo I, relativo a la Seguridad Social, se prorrogan los aplazamientos y exenciones en el pago de cuotas a la Seguridad Social, y, para aquellos que venían percibiéndola, las prestaciones de cese de actividad para los trabajadores autónomos que se han visto obligados a cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica.

El capítulo II incluye medidas en materia de empleo. Se prorrogan también las medidas relativas a 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.

Además, se prorrogan las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo en dichas circunstancias extraordinarias, temporales y urgentes. De este modo, las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos. Y, por otro lado, las que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

-La norma se completa con una serie de disposiciones adicionales, transitoria, derogatoria y finales. Entre ellas, la disposición derogatoria única suprime, en particular, el artículo 43 bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, de modo que sean los órganos judiciales nacionales los que puedan aplicar directamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, fundamentalmente a partir del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, respecto a las cuestiones prejudiciales que se planteen ante ellos.

1.4. COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

— Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE 10-7-2024).

La puesta en marcha del nuevo sistema de cotización, establecido por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, ha puesto de manifiesto la necesidad de efectuar determinadas precisiones en el desarrollo reglamentario del sistema que se efectuó a través de la modificación del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Para ello, mediante este real decreto se modifica nuevamente el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

-Se estima necesario precisar aspectos relativos a la base aplicable en los supuestos de altas presentadas fuera de plazo y en los periodos incluidos en actas de liquidación por falta de alta promovidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Resulta necesario precisar también, que, para el cálculo de la cuota de Seguridad Social resultante del procedimiento de regularización, han de ser tenidos en cuenta no solo los rendimientos derivados de las actividades económicas, empresariales o profesionales del trabajador autónomo, sino también otras circunstancias concurrentes que son determinantes de la cuantía de dicha cuota, como pueden ser, entre otras, las que se deriven de una variación en la clasificación económica de la actividad realizada por el trabajador autónomo, de las revisiones de la fecha de alta o baja del trabajador, o de su inclusión en una categoría de trabajador autónomo que esté sujeto a una base específica de cotización o a la aplicación de determinadas bonificaciones en la cotización.

-Se concreta, asimismo, el modo de efectuar la regularización anual de rendimientos en supuestos específicos, como son los de concurrencia de alta del trabajador en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, como trabajador por cuenta propia, en el Grupo I del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o cuando resulten aplicables normas específicas por razón de las características de actividad desarrollada, como es el caso de los trabajadores autónomos artistas con bajos rendimientos o el de los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante.

Al objeto de alcanzar los objetivos antes indicados, mediante este real decreto se modifican los artículos 44 y 46 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

1.5. TRABAJADORES DEL MAR

— Trabajadores del mar. Real Decreto 505/2024, de 28 de mayo, por el que se regulan los reconocimientos médicos de aptitud y la protección de la salud de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero embarcadas (BOE 15-6-2024)

El objeto de este real decreto es desarrollar los servicios de sanidad marítima y concretamente:

a) La regulación de los reconocimientos médicos de aptitud para el embarque marítimo a los que se refiere el artículo 39.a) de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo pesquero.

b) La regulación de los reconocimientos médicos de aptitud a los buceadores y buceadoras profesionales incluidos en los artículos 3.e) y f) y 4.1.d) y e) de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, para la obtención del certificado médico de aptitud para el buceo.

c) La protección, promoción y mejora de la salud de las personas pertenecientes al sector marítimo-pesquero embarcadas, enfocadas a la identificación de problemas de salud y a la adopción de intervenciones preventivas.

d) El establecimiento de los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los centros de sanidad marítima del Instituto Social de la Marina para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este real decreto y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento.

En primer lugar, la nueva regulación de estos exámenes médicos de aptitud para el embarque marítimo es consecuencia de la modificación de la normativa internacional y de la Unión Europea, que hace imprescindible ajustar el ordenamiento español a estas nuevas disposiciones.

En segundo lugar, los certificados médicos resultantes de los reconocimientos médicos regulados en este real decreto, tal y como se recoge en el anexo IV, se ajustan a los requisitos establecidos en la sección A-I/9 del Código de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar (Código STCW), que complementa el Convenio de la Organización Marítima Internacional de idéntica denominación.

Y en tercer lugar, la nueva regulación se adecua a la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, que ha extendido el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar a nuevos colectivos de personas trabajadoras, y también ha abierto la posibilidad (artículo 38) de que el ámbito subjetivo de la protección social específica de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero se extienda a todas aquellas personas que pretendan desarrollar una actividad laboral en dicho sector.

Por todo ello, este real decreto será de aplicación a:

a) Todos los ciudadanos españoles o de otra nacionalidad, para la obtención del certificado médico de aptitud para el embarque cuando sea preciso para ejercer una actividad profesional a bordo de un buque de bandera española.

b) Los buceadores profesionales incluidos en los artículos 3.e) y f) y 4.1.d) y e) de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, para la obtención del certificado médico de aptitud para el buceo.

c) Las personas pertenecientes al sector marítimo-pesquero embarcadas, en relación con lo previsto en el artículo 1.c).

d) Los centros de sanidad marítima donde se llevan a cabo las actividades reguladas en este real decreto.

Además, se regulan los requisitos y procedimientos de examen que permitan valorar la adecuación psicofísica de la persona trabajadora al puesto de trabajo a realizar a bordo, contribuyendo a mejorar la salud y la seguridad en el ámbito laboral marítimo.

En materia de tratamiento de los datos de salud, esta disposición recoge lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En materia de información y documentación se rige por los principios rectores recogidos en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Se deroga expresamente el Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.

Se modifica (Disposición final primera) el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

— Formación profesional marítima y sanitaria. - Real Decreto 666/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina (BOE 10-7-2024).

Entre las funciones y competencias que la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, atribuye al Instituto Social de la Marina, se encuentra la formación profesional de los trabajadores del mar.

El sistema de educación y formación marítima en su conjunto debe proporcionar gente del mar de calidad capaces de trabajar a bordo de buques con los conocimientos e instrumentos necesarios para aumentar sus perspectivas de movilidad y para que puedan asumir una actividad profesional en tierra después de un número razonable de años en la mar. Dicha actividad formativa debe estar sometida a un permanente proceso de evolución y adaptación, en función de la demanda del sector, de las futuras normas que puedan producirse en el ámbito internacional o de los avances tecnológicos o de cualquier otro tipo que incidan en la misma.

Además, la entrada en vigor de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, en sus artículos 38 y 41.2, abrió la posibilidad de que las personas beneficiarias de la formación del Instituto Social de la Marina sean todas aquellas personas que puedan estar interesadas en dicha formación para acceder o permanecer en ocupaciones del sector marítimo-pesquero, y esto ha propiciado que personas ajenas a dicho sector, pero que pretendan desarrollar una actividad laboral en él, puedan tener derecho a la formación profesional marítima y sanitaria que imparte el Instituto. Este hecho hizo necesario regular y garantizar el ejercicio de este derecho al nuevo colectivo.

Por todo ello, se aprobó el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, y la Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina. Sin embargo, el transcurso del tiempo ha derivado en la necesidad de llevar a cabo la reordenación de la formación profesional marítima y sanitaria que imparte el Instituto Social de la Marina para lograr una mayor eficacia de la misma y facilitar a los alumnos la asistencia a los cursos que necesitan.

Así, este Real Decreto regula la organización de los cursos que imparte el Instituto Social de la Marina, en ejecución de su plan anual de formación, de manera que se establezca en dicho plan la fecha y lugar de celebración de cada uno de los cursos, permitiendo así que las personas beneficiarias de la formación puedan solicitar aquellos que más se adecuen a sus necesidades.

— Formación profesional marítima y sanitaria. - Orden ISM/890/2024, de 20 de agosto, por la que se modifica la Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina (BOE 24-8-2024)

En virtud de las competencias que tiene atribuidas el Instituto Social de la Marina, la formación profesional marítima y sanitaria de las personas trabajadoras del mar se encuentra regulada por el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, que fue desarrollado por la Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

Esta orden tuvo por objeto el desarrollo reglamentario del citado real decreto en determinados aspectos, tales como la emisión de diplomas, solicitudes y gastos por desplazamiento, alojamiento y manutención de alumnos.

El transcurso del tiempo ha derivado en la necesidad de llevar a cabo la reordenación de la formación profesional marítima y sanitaria que imparte el Instituto Social de la Marina para lograr una mayor eficacia de la misma y facilitar a alumnos la asistencia a los cursos que necesitan.

Esta necesidad ha motivado la modificación del Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, llevada a cabo por el Real Decreto 666/2024, de 9 de julio, y, consecuentemente, la modificación de la orden que lo desarrolla.

1.6. CONVENIO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL: PERÍODOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS

— Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor (BOE 1-8-2024).

En uso de la habilitación conferida tanto en el apartado 8 de la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS como en el apartado 2 de la disposición final undécima del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, se dictó la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.

La aprobación de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, ha suscitado, por parte de los agentes sociales y de diferentes entidades representativas del colectivo afectado peticiones de revisión de determinados aspectos del régimen jurídico establecido para la suscripción del convenio especial a que esta se refiere que se consideran excesivamente gravosos.

Examinadas las peticiones a que se refiere el párrafo anterior, se ha considerado oportuno acometer la revisión de determinados aspectos regulatorios contenidos en la orden antes mencionada y a tal finalidad se dirige esta orden, que plantea modificaciones con el siguiente objeto:

-Rebajar el coste del convenio especial mediante el establecimiento como base de cotización para el cálculo de la cuota de la base mínima de cotización del grupo 7 del Régimen General de la Seguridad Social vigente durante la realización de los períodos formativos o de prácticas certificados.

-Permitir la compatibilidad de la suscripción de un convenio especial al amparo del artículo 1 de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, con la suscripción de otro convenio especial al amparo de su disposición adicional segunda que posibilite el cómputo de hasta 1825 días de prácticas en cada uno de ellos, siempre que los períodos objeto de cómputo en uno y otro no se superpongan ni hubieran sido objeto de cómputo, en su caso, en el convenio que se suscribió al amparo de la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

-Flexibilizar en mayor medida el pago de la cuota resultante, posibilitando que su pago pueda realizarse de manera fraccionada en un plazo máximo de hasta 84 mensualidades.

-Ampliar hasta el 31 de diciembre de 2028 la fecha límite para poder suscribir el convenio especial. Por otra parte, se establecen previsiones que permiten concretar con mayor precisión los períodos objeto de reconocimiento en el convenio especial.

1.7. MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

— Resolución de 17 de junio de 2024, 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 27-6-2024)

El artículo 24.1 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, en cuanto a la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena al servicio de sus empresas asociadas, establece el coeficiente general a aplicar en el 0,06 de la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes y, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, ese coeficiente lo fija en el 0,030 de la respectiva cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes.

Igualmente, en el mismo apartado del artículo 24 se dispone que aquellos coeficientes podrán elevarse en cada uno de los casos señalados hasta el 0,07 y 0,033, respectivamente, para aquellas

mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales.

Adicionalmente, y en relación con el coeficiente aplicable en el caso de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social distintos de los encuadrados en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se establece que cuando la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente que corresponda, la fracción de cuota se aumentará en tanto que la citada suma de resultados sea negativa, teniendo como tope máximo el que corresponda al coeficiente del 0,075.

La presente resolución define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación del resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2024 en el ámbito de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes después de aplicada en su integridad la reserva de estabilización específica de esta gestión.

Por otro lado, respecto del requisito adicional de que tal déficit sea consecuencia de circunstancias estructurales, se considera existente cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2023 sea superior a 32 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2023 el 30 por mil, siempre que se justifique por la mutua interesada el desarrollo por su parte de actuaciones de control y seguimiento de los referidos procesos de baja médica por incapacidad temporal.

El coeficiente financiero especial sirve a la finalidad de ajustar la financiación de la gestión mencionada a la heterogeneidad de estructuras que concurren en estas entidades, particularmente a sus distintos niveles de implantación en ámbitos territoriales o en sectores de la actividad económica en los que son más elevados los gastos que genera la prestación económica por incapacidad temporal y que son debidos a circunstancias ajenas a la gestión.

Por ello, con la finalidad de resaltar el requisito estructural y simultáneamente promover mejoras de gestión, se contempla también como requisito que la mutua haya llevado a cabo de forma activa actuaciones de control y seguimiento con tal finalidad.

Asimismo, razones de eficiencia en la gestión aconsejan acomodar la financiación de este ámbito a las singularidades de las distintas mutuas en lugar de incrementar de forma indiscriminada el coeficiente general, pues un mayor coeficiente general, además de ser más gravoso para el Sistema, generaría en algunas de las mutuas, las de mayores o más homogéneos niveles de implantación, una holgada financiación y superávit frente a otras, en las que aquel coeficiente seguiría siendo insuficiente.

En virtud de lo expuesto, mediante esta Resolución se imparten instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2024 a los coeficientes del 0,07; 0,075 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, así como establecer las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas.

— -Resolución de 19 de julio de 2024, 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 2025 (BOE 2-8-2024).

De conformidad con las facultades atribuidas por el artículo 4.2 del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, en relación con lo establecido en el artículo 82.3 de la LGSS, se establece la planificación de las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social durante el año 2025, estableciendo los criterios y prioridades que han de regir la ejecución de estas actividades.

1º. Se orientarán preferentemente a realizar en las pequeñas empresas, así como en las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2023, acciones de asesoramiento, divulgación, sensibilización e investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2º. Se tiene en cuenta la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023 (BOE de 20 de abril de 2023): 1) que las mutuas incorporen en sus programas actuaciones que mejoren la seguridad y salud en las pequeñas empresas y en los trabajadores autónomos a través de herramientas que faciliten a todos ellos el desarrollo de la gestión preventiva; 2) que incorporen en sus programas actuaciones de asesoramiento, apoyo e información dirigidas en particular al cumplimiento de los siguientes objetivos: Difusión del enfoque Visión Cero daños en la salud relacionados con el trabajo; elaboración y difusión de buenas prácticas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en las actividades, empresas y colectivos identificados como prioritarios; integración de la prevención en las pymes; asesoramiento y difusión de herramientas que mejoren la seguridad y salud en las pequeñas empresas y trabajadores autónomos.

1.8. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

— Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 29 de mayo de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones y otros actos administrativos relativos a la regularización anual de la cotización correspondiente a los trabajadores por cuenta propia o autónomos (BOE 7-6-2024)

Mediante esta resolución se determina como actuación administrativa automatizada la emisión y notificación de las resoluciones y otros actos dictados en el procedimiento de regularización anual de la cotización correspondiente a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, utilizando como sistema de firma el sello electrónico del organismo (regulado por Resolución de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social de 8 de septiembre de 2023) y conforme a lo previsto en los artículos 41.1 y 42.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como en el artículo 13 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, y en ejercicio de la habilitación contenida en el artículo 130 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ello permitirá la simplificación de dicho procedimiento administrativo, con el consiguiente ahorro de recursos y tiempo que redundará en mejoras para quienes han de relacionarse, respecto a esa materia, con la Tesorería General de la Seguridad Social.

— Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. - Resolución de 17 de junio de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones y comunicaciones emitidas en el procedimiento de gestión de autorizaciones para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (BOE 25-6-2024)

Teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 41.1 y 42.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como en el artículo 13 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, y en ejercicio de la habilitación contenida en el artículo 130 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, mediante esta resolución se determina como actuación administrativa automatizada la emisión y notificación de las resoluciones y comunicaciones dictadas en el procedimiento de gestión de autorizaciones para actuar a través del Sistema RED, utilizando como sistema de firma el sello electrónico del organismo.

Esto permitirá una simplificación procedimental, con el consiguiente ahorro de recursos y tiempo que redundará en mejoras para quienes han de relacionarse, respecto a tal materia, con la Tesorería. En consecuencia.

— Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. - Resolución de 17 de junio de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones relativas al establecimiento de plazos para el pago fraccionado del reintegro de prestaciones indebidamente percibidas (BOE 27-6-2024)

Mediante esta resolución se determina como actuación administrativa automatizada la emisión y notificación de las resoluciones sobre el establecimiento de plazos para el pago fraccionado del reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, utilizando como sistema de firma el sello electrónico del organismo.

Ello permitirá la simplificación de dicho procedimiento administrativo, con el consiguiente ahorro de recursos y tiempo que redundará en mejoras para quienes han de relacionarse, respecto a esa materia, con la Tesorería General de la Seguridad Social.

— Encomienda de gestión.- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Subsecretaría, por la que se publica la segunda Adenda de modificación del Acuerdo de encomienda de gestión a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, en relación con las actuaciones propias de la Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (BOE 29-6-2024)

— Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. -Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones por la que se tiene por desistido al interesado en trámites efectuados a través del Sistema RED (BOE 29-6-2024)

Mediante esta Resolución se determina como actuación administrativa automatizada la emisión y notificación de las resoluciones por la que se tiene al interesado por desistido en aquellos trámites, solicitados a través del Sistema RED, en los que han transcurrido más de diez días sin que el interesado haya presentado la documentación requerida a través del propio Sistema RED, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo

130 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En la emisión automatizada de dichas resoluciones se utilizará como sistema de firma electrónica el sello electrónico de la Tesorería General de la Seguridad Social.

— Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. - Resolución de 4 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establecen las condiciones de uso de firma electrónica no criptográfica, en las relaciones de las personas interesadas con las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (BOE 12-7-2024).

Esta resolución tiene como objeto determinar las condiciones de uso de firma electrónica no criptográfica en las relaciones de las personas interesadas con las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Esta previsión normativa atiende al propósito general de facilitar a las personas interesadas el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social por medios electrónicos y se enmarca en la estrategia de digitalización que la Administración de la Seguridad Social ha adoptado en los últimos años.

Desde este punto de vista, esta resolución es complementaria de la Resolución de 8 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se habilitan trámites y actuaciones a través de los canales telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y expresión de la voluntad y se regulan aspectos relativos a la presentación y firma de solicitudes mediante formularios electrónicos a través de ambos canales.

Ambas normas, en el ámbito de los sistemas de identificación y en el ámbito de los sistemas de firma, tienen como propósito ofrecer a las personas interesadas en los procedimientos en materia de Seguridad Social la posibilidad de actuar a través del canal electrónico utilizando medios de identificación y firma no basados en un certificado electrónico.

Por tanto, el objeto de esta resolución es establecer las condiciones de uso de los sistemas de firma electrónica no criptográfica, previstos en el artículo 129.6 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que se considerarán válidos a efectos de firma en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

1.9. SANIDAD

— Sistema Nacional de Salud. Orden SND/606/2024, de 13 de junio, por la que se crea el Comité Asesor para la Cartera Común de Servicios en el Área de Genética, y por la que se modifican los anexos I, II, III, VI y VII del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización (BOE 18-6-2024).

Mediante esta orden se crea el Comité Asesor para la Cartera Común de Servicios de Genética dependiente de la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación y se regula su composición y funciones. El Comité tiene por finalidad la coordinación entre las administraciones sanitarias implicadas de las actuaciones y el seguimiento de la cartera común de Servicios del Sistema Nacional de Salud en el área de genética. El objetivo es adecuar las prestaciones del Sistema Nacional de Salud a los retos actuales y futuros, como la medicina personalizada de precisión, y garantizar un acceso

más homogéneo y equitativo a la cartera común de servicios en el área de genética en el territorio nacional.

Además, de acuerdo con lo establecido en la Orden SCO/3422/2007, de 21 de noviembre, por la que se desarrolla el procedimiento de actualización de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, esta orden pretende hacer efectivas las propuestas de la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación, acordadas por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, relativas a la concreción y actualización de los anexos del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, correspondientes a la cartera común de salud pública.

La actualización de la cartera común se refiere a:

— cribado neonatal de enfermedades endocrino-metabólicas,

— cribado neonatal de hipoacusia,

— cribado prenatal de anomalías cromosómicas y de enfermedades infecciosas,

— atención a la salud bucodental

— en el área de genética, se actualiza la terminología en relación con el asesoramiento genético

— prestación de nutrición enteral domiciliaria en pacientes en hemodiálisis con enfermedad renal crónica avanzada

— se actualizan además otros aspectos que requieren de su clarificación para una mayor homogeneización en la prestación de los servicios en el Sistema Nacional de Salud.

— Salud pública. - Real Decreto 568/2024, de 18 de junio, por el que se crea la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública (BOE 19-6-2024)

Dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su Componente 18, la reforma 2 (C18.R02) del sistema de salud pública incluye entre sus instrumentos estratégicos y operativos la Red de Vigilancia en Salud Pública y, entre las actuaciones dirigidas al «aumento de las capacidades de respuesta ante crisis sanitarias» de la inversión 3 (C18.I3), se encuentra el desarrollo de un nuevo sistema de información para la Red de Vigilancia en Salud Pública.

La Estrategia de Vigilancia en Salud Pública, aprobada por el pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 15 de junio de 2022, incluye entre sus objetivos la creación de una Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública que permita al Sistema Nacional de Salud, a sus profesionales y al conjunto de la ciudadanía disponer de información oportuna para la acción en salud pública.

Este real decreto tiene como objetivo la creación de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, con las siguientes características:

— Vigilancia de todos los aspectos de interés para la salud pública, más allá de las enfermedades transmisibles, integrando la vigilancia del estado de salud de la población en términos de bienestar, morbilidad y mortalidad y de los riesgos, determinantes,

inequidades y factores que la condicionan, incluyendo la realidad territorial y demográfica de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

— Disminución de las diferencias existentes entre los diferentes territorios en cuanto a los sistemas de vigilancia, consiguiendo el desarrollo armónico y cohesionado de los mismos.

— Aplicación del enfoque denominado «una sola salud», que se recoge en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, dirigido a fortalecer la coordinación multisectorial y combatir las amenazas para la salud pública derivadas de las interacciones entre humanos, animales y medio ambiente.

— Establecimiento de instrumentos de coordinación que favorezcan la integración de los aspectos de relativos a la salud humana, sanidad animal y medio ambiente de cara a preservar la salud de la población.

Esta coordinación, así como todos los aspectos relacionados con la Red, se establecerá sin perjuicio de las competencias atribuidas a las administraciones responsables de los diferentes sistemas ya existentes, como pueden ser los sistemas de información sobre seguridad alimentaria y nutrición, encomendados a la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN), o los sistemas de vigilancia de medicamentos, productos sanitarios y cosméticos encomendados a la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

El real decreto se estructura en cuatro capítulos:

— El capítulo I, de disposiciones generales, establece el objeto, definiciones, el ámbito de aplicación y los principios generales.

— El capítulo II define la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública: estructura, fines y funciones (sección 1.ª); gobernanza y órganos de la Red (sección 2.ª); informes que se obtendrán del misma y su evaluación (sección 3.ª) y el deber de colaboración (sección 4.ª).

— El capítulo III se dedica a los sistemas de vigilancia. En su sección 1.ª define los sistemas de vigilancia que componen la Red, su organización y funcionamiento, los procedimientos y protocolos de la Red y el tratamiento de la información de la misma. En su sección 2.ª se recogen los fines y los eventos objeto de vigilancia de cada uno de los sistemas incluidos en la Red.

— El capítulo IV regula el procedimiento para la designación de los Laboratorios Nacionales de Referencia para la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, establece sus funciones y las obligaciones de los laboratorios públicos y privados respecto de la remisión de muestras y la información asociada.

Además, se crea el Registro de Laboratorios de Referencia para la Vigilancia de la Salud Pública, cuya relación será pública.

La Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y protección de los datos, quedando todas las personas y administraciones sanitarias, que en virtud de sus competencias tengan acceso a los mismos, sometidos al deber de

confidencialidad. A tal efecto se ha incluido una disposición adicional de protección de datos de carácter personal.

— Comunidad Autónoma de Andalucía. - Organización. Ley 1/2024, de 21 de junio, de creación del Instituto de Salud de Andalucía (BOE 6-7-2024)

A través de esta Ley se crea el Instituto de Salud de Andalucía. Se procede a la integración de dos entidades instrumentales ya existentes, la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, y la Escuela Andaluza de Salud Pública, SA, y de una parte de la organización administrativa de la Consejería competente en materia de salud, concretamente el órgano directivo con competencia en materia de investigación, desarrollo e innovación en salud, en una agencia administrativa de nueva creación.

La ley determina que la forma jurídica más apropiada para el nuevo ente debe ser la de agencia administrativa, de conformidad con los artículos 65 a 67 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de establecer la naturaleza y el régimen jurídico del Instituto, la ley aborda sus recursos humanos, tipología y el régimen jurídico de su personal.

Como complemento a dicha regulación, la disposición adicional primera de la ley regula aspectos específicos referidos a la especialidad de Investigación Biomédica, del Cuerpo Superior Facultativo y en Ciencias de la Salud, y la especialidad de Investigación Técnica Biomédica y en Ciencias de la Salud, del Cuerpo Técnico Facultativo.

Sin perjuicio de que la naturaleza de agencia administrativa es la que mejor se adapta a la prestación de los servicios públicos que se encomiendan al Instituto, ello no impedirá que, de forma complementaria a su actividad principal, pueda desarrollar servicios a terceros en el mercado, tal y como venían siendo prestados por la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, y por la Escuela Andaluza de Salud Pública, SA. Este tipo de actividades son propias de los organismos públicos de investigación, y son reguladas como «transferencia de resultados de la investigación», siendo habitual que cuenten con una Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación encargada de tramitar los contratos que permiten la prestación de sus servicios.

Por su parte, los capítulos II y III, respectivamente, regulan los recursos económicos y humanos, y el régimen de propiedad intelectual e industrial.

1.10. SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA

— Personas en situación de dependencia.- Resolución de 27 de junio de 2024, 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, de 17 de junio de 2024, sobre orientación y apoyo dirigidos a las familias de personas con autismo, en todas las etapas del ciclo vital, haciendo especial énfasis en aquellas situaciones de especial vulnerabilidad por urgencia social (BOE 10-7-2024)

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia aprobó, el 17 de junio de 2024, el Acuerdo sobre orientación y apoyo dirigidos a las familias de personas con autismo, en todas las etapas del ciclo vital, haciendo especial énfasis en

aquellas situaciones de especial vulnerabilidad por urgencia social, que se publica como anexo a esta resolución.

En dicho Anexo se establece que el objeto de este acuerdo es definir y establecer un marco común de condiciones para el desarrollo de programas de información, orientación y apoyo para personas con autismo y sus familias, en el marco del I Plan de Acción de la Estrategia Española sobre trastorno del espectro del autismo, aprobado en el Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad el 5 de julio de 2023.

1.11. PROTECCIÓN SOCIAL

— Protección de colectivos vulnerables.- Resolución de 13 de junio de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 1/2024, de 14 de mayo, por el que se prorrogan las medidas de suspensión de lanzamientos sobre la vivienda habitual para la protección de los colectivos vulnerables (BOE 19-6-2024)

1.12. IGUALDAD

— Representación paritaria. - Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOE 2-8-2024).

Esta ley orgánica introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico con el objetivo de avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad y de ahondar en el principio de presencia o composición equilibrada, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

En la ley se establece el *concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres* (disposición adicional primera), como "aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado". Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.

1) El capítulo I, compuesto por el artículo primero, modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, para garantizar la representación paritaria en los órganos de representación política, en todos los ámbitos, introduciendo para ello las «listas cremallera».

2) La ley se dirige también a garantizar esa presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional. Para ello, el capítulo II introduce las modificaciones oportunas, en particular, del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal, el Consejo General del Poder Judicial y la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

3) En el ámbito de la Administración General del Estado, por su parte, también se modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, al objeto de garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal.

4) Por otra parte, el capítulo V, compuesto por los artículos noveno y décimo, viene a trasponer la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, mediante la modificación, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo el segundo a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

En primer lugar, se lleva a cabo la trasposición de la directiva, mediante la modificación del título XIV de la *Ley de Sociedades de Capital*, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria, dado que el ámbito de aplicación de la directiva se limita a las entidades cotizadas:

— Se exige que las *sociedades cotizadas* aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado.

— Se prevé también la necesidad de integrar en el informe de sostenibilidad un informe anual sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración.

— Se establece un principio de presencia equilibrada en los puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el cuarenta por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

— Mediante la modificación del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, se impondrán sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

En segundo lugar, esta ley orgánica no reduce ni limita su ámbito a la mera transposición de la Directiva, dado que su objeto es mucho más ambicioso ampliándolo también a las *entidades de interés público*. Se extienden a estas entidades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia, incluyendo la obligación de que las sociedades de capital que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurran ciertos requisitos: que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros. Y, al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas.

En todo caso, dados los diferentes puntos de partida entre las sociedades cotizadas y las entidades no cotizadas que tengan la consideración de grandes empresas, se establece una entrada en vigor diferida para las obligaciones de alta dirección en las entidades no cotizadas.

5) El capítulo VI modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre *Colegios Profesionales*, dando nueva redacción a sus artículos 11 y 15, con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres en sus órganos de decisión e incluyendo la obligación de incorporar en las memorias anuales la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del cuarenta por ciento del sexo menos representado.

6) Finalmente, los capítulos VII a XIII modifican otras normas para garantizar el principio de representación paritaria entre hombres y mujeres, de las cuales se puede destacar:

— Se añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de *Libertad Sindical*, estableciendo que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

— Se añade una nueva disposición adicional al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del *Estatuto de los Trabajadores*, estableciendo que los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 ET se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

7) En las disposiciones adicionales, entre otros aspectos, se establece la obligación de contemplar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la *composición de los tribunales*, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal; se establece el régimen aplicable a los nombramientos de los cargos de la carrera militar; se establece que la Administración General del Estado y el sector público estatal deben desarrollar medidas tendentes a asegurar la igualdad y no discriminación en los procesos de evaluación de los méritos, *curriculum vitae* y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i.

8) Las disposiciones finales incorporan modificaciones relacionadas con aspectos relativos a la igualdad en diversas normas (entre otras, la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera).

En la Disposición final tercera, se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales:

— Se introduce un nuevo artículo 6 bis, que establece que, en caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción (habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad), las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.

— Se introduce un nuevo artículo 7 bis por el cual se garantiza que las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo

que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos.

— Se introduce un nuevo artículo 10 bis, que establece que las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.

— Se introduce un nuevo artículo 12 bis por el que se establece que las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia.

— Finalmente, se introduce un nuevo artículo 18 bis por el que se prevé que las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1.13. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

— Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (BOE 3-7-2024).

Mediante este real decreto se adapta de nuevo el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, para ajustar su contenido a la Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

Con esta nueva actualización, se incorpora a esta normativa la protección frente a los agentes reprotóxicos, agentes que pueden tener efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como sobre el desarrollo de los descendientes. Para ello, se introducen nuevas definiciones, se adaptan las medidas preventivas para su aplicabilidad a estos agentes y se establecen valores límite.

Asimismo, en vista de los últimos avances en los conocimientos científicos, se sustituye la tabla de valores límite de exposición profesional del anexo III, incorporando dos agentes cancerígenos y doce agentes reprotóxicos, y disminuyendo el valor límite del benceno. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, determinarán, sobre la base de los datos científicos y técnicos disponibles, en la columna de observaciones del anexo III de la Directiva si un agente reprotóxico es sin umbral o con umbral.

En su artículo único se proceden a modificar los artículos 1 a 6 y 8 a 11, la disposición adicional segunda, las disposiciones finales primera y segunda y los anexos II y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, y, asimismo, se incorpora un nuevo anexo III bis.

La principal novedad reside en la introducción de los agentes reprotóxicos en la esfera de protección de esta normativa, para lo cual se han efectuado los ajustes necesarios en el articulado.

Entre otras modificaciones, se han introducido nuevas definiciones, previendo las especificidades derivadas de la existencia de agentes reprotóxicos según cuenten o no con umbrales; y se ha establecido un plazo específico de conservación de determinados documentos.

Además, entre las novedades destaca el énfasis en reforzar la formación e información proporcionada a las personas trabajadoras en la materia, la incorporación de hasta catorce nuevos agentes en la tabla de valores límite de exposición profesional del anexo III, así como el establecimiento, en el nuevo anexo III bis, de un valor límite biológico de plomo en sangre y de las circunstancias en que procede efectuar el control biológico.

— **Servicio del hogar familiar. - Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (BOE 11-9-2024).**

Con la finalidad de conseguir la equiparación del régimen jurídico de esta relación laboral especial con la común, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, puso fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este real decreto desarrolla la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para configurar el régimen preventivo de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las obligaciones recogidas en dicha ley para introducir aquellas precisiones de las mismas que son necesarias en el sector de la ayuda a domicilio.

En el caso concreto de los de servicios de ayuda a domicilio, las especiales características de esta actividad, que implica su desarrollo en domicilios privados, requieren una especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que esta debe recoger todas las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio.

Específicamente, es necesario que, a efectos de que se produzca la adecuada evaluación de riesgos laborales exigida para todo trabajo, las personas encargadas de la realización de dichas evaluaciones efectúen visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado, todo ello en cumplimiento de la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Por otra parte, también resulta imperativo atender a las situaciones en las que, como consecuencia de la evaluación, resulte aconsejable como acción preventiva más adecuada la adopción de medidas en el domicilio, especialmente en relación con el consentimiento de la persona titular de aquel.

El real decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales:

— El artículo 1 explicita su objeto y finalidad.

— Su artículo 2 concreta el derecho de protección de los riesgos laborales, enumerando los derechos específicos en que se manifiesta este.

— El artículo 3 define las obligaciones de la persona empleadora relativas a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas derivadas de la misma y establece la aplicabilidad de los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

— Su artículo 4 define el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados.

— El artículo 5 delimita los derechos de formación, información y participación de las personas trabajadoras.

— Prosigue el artículo 6 detallando el derecho de las personas trabajadoras y el deber de las personas empleadoras relativos a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

— El artículo 7 regula el modo en que se puede llevar a cabo la organización preventiva.

— Finalmente, el artículo 8 desarrolla el derecho de las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la vigilancia de la salud.

— La disposición adicional primera encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la puesta en marcha de una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras.

— La disposición adicional segunda reconoce el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo para su prevención.

— En virtud de la disposición adicional tercera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe elaborar una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico.

— La disposición adicional cuarta aclara que el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales no será de aplicación a las personas empleadas de hogar.

— La disposición adicional quinta determina que las acciones formativas serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y desarrolladas en el marco de las actividades formativas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, F.S.P.

— Por su parte, la disposición adicional sexta encomienda al Sistema Nacional de Salud la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar.

— La disposición final primera modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo una disposición adicional decimotercera, que establece las obligaciones de las empresas con personal

dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. Se especifica su ámbito de aplicación, las peculiaridades y contenido de la evaluación de riesgos, así como el consentimiento de la persona titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas.

— La disposición final segunda actualiza el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, en lo relativo a la no aplicación del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

— En cuanto a su entrada en vigor (disposición final quinta), se establece que el real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, pero las obligaciones previstas en este real decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

Transcurrido dicho plazo, el artículo 5.3 (derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación) será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva; y el artículo 8.2 (la realización de un reconocimiento médico adecuado) será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta.

1.14. EMPLEO

— Orden TES/602/2024, de 10 de junio, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2024, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, créditos del ámbito laboral financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (BOE 15-6-2024).

El objeto de esta orden es:

1. Dar publicidad a los criterios objetivos de la distribución territorial para el ejercicio económico 2024, entre las distintas comunidades autónomas con competencias de gestión asumidas, de los créditos, correspondientes a servicios y programas del ámbito laboral, que se recogerán en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 y que cubren los ejes mencionados en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en los términos recogidos en el anexo I, en el que aparecen también las cantidades correspondientes a cada una de las comunidades autónomas.

En esta orden, se incluyen, también las cantidades destinadas a financiar, en su caso, la atención a las personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo durante 2024.

2. Asimismo, se establecen las condiciones de gestión de los créditos que se conceden en base a esta orden en aplicación del artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

La Orden tiene su marco de referencia en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que ha sido aprobada mediante el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, y en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (PAFED 2024). Este Plan concretará las directrices necesarias para alcanzar a lo largo de este año en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas comunidades autónomas los objetivos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento. También contendrá el conjunto de los servicios y programas que cada comunidad autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los servicios y programas propios que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas comunes de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias.

En relación con el servicio común de «Red de orientadores para el proceso de acompañamiento», se mantiene de forma temporal el programa de contratación de personas orientadoras creado con ocasión del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, que perdió su vigencia a finales de 2021 y del Plan Reincorpora-T, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021, cuya vigencia finalizó en el primer trimestre de 2022.

Con cargo a los fondos asignados en base a esta orden ministerial, se podrán financiar, asimismo, los costes de la atención a las personas que sean beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo. Este programa perdió su vigencia en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 7/2017, de 28 de abril, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo, pero en 2024 pueden todavía seguir existiendo personas beneficiarias del mismo, si bien con carácter muy residual.

Las cantidades asignadas para la ejecución de iniciativas de formación en el trabajo con cargo a esta orden se deben utilizar en iniciativas vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas del ámbito laboral y no dirigidas a la obtención de certificados profesionales, y para la ejecución de programas públicos de empleo y formación, debido a la modificación de competencias en materia de formación profesional para el empleo derivada de la reestructuración ministerial realizada en 2020.

— Oferta de empleo público. - Real Decreto 656/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2024 (BOE 3-7-2024).

— Política de empleo. - Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (BOE 18-7-2024).

Por Acuerdo del Consejo de Ministros del día 2 de julio de 2024 se aprobó el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo), que se publica como Anexo de esta Resolución.

El Plan 2024 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas.

Este Plan 2024 se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas, tras informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 4 de abril de 2024 e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo de la misma fecha, con carácter previo a su aprobación por el Gobierno mediante Acuerdo del Consejo de Ministros.

El Plan 2024 cuenta con 5 anexos, destinados 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, por último, al programa de transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (anexo V).

Tiene importantes elementos destacables respecto al anterior. Así, entre otros extremos, se destaca que:

— Aplica la Ley 3/2023, de febrero, de Empleo, de manera que incluye como servicios comunes, los servicios garantizados regulados en esta norma y desarrollados a través del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, que ha entrado en vigor el 2 de mayo de 2024.

— Los programas comunes de activación para el empleo pasan a circunscribirse a los definidos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, una vez que ha entrado en vigor de la Orden TES/1077/2023, de 28 de septiembre, por la que se establecen, en el ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal, las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de políticas activas de empleo.

— En su elaboración se han tenido en cuenta los colectivos de atención prioritaria que determina la Ley de Empleo.

— Se establecen objetivos mínimos cuantitativos para el número de atenciones a las personas demandantes de empleo, desagregados territorialmente para cada una de las Comunidades Autónomas.

— Se siguen los patrones de atención que tienen mayor impacto en la empleabilidad, identificados mediante las evaluaciones de los Planes Anuales 2021 y 2022.

— Se establece un objetivo global de mejora de la empleabilidad del 10 %. Este Plan Anual fija un plazo de seis meses tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, para que a todas las personas protegidas mayores de 45 años se les garantice un perfil realizado por su Servicio Público de Empleo.

— También se establece un indicador en este Plan Anual que facilite el seguimiento de las atenciones garantizadas por el Real Decreto-ley 2/2024, para todas las personas protegidas: un itinerario vinculado a la formalización de un acuerdo personal de empleo, así como la asignación de un tutor o tutora.

— Introduce un nuevo cuadro de mando para el seguimiento del conjunto de medidas establecidas: además de facilitar dicho seguimiento por parte de los Servicios Públicos de Empleo, se informará a partir de septiembre de 2024 trimestralmente a la Comisión Ejecutiva Central del SEPE.

— Se mantiene el Programa Común PC00004 Red de orientadores para el proceso de acompañamiento en coherencia con la necesaria especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo que recoge el artículo 30 de la Ley de Empleo.

— Se mantiene también el Programa Común PC00038 Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, que tiene como objetivo favorecer e integrar la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo.

— Se alinean los servicios y programas del Eje 4 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo con las directrices establecidas en el artículo 13 de la Ley de Empleo, que ahora incluye los servicios y programas que comprenden las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, víctimas del terrorismo y mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, de acuerdo con lo establecido en la ley de empleo.

1.15. ECONOMÍA SOCIAL

— Actividades de promoción economía social y responsabilidad social.- Orden TES/889/2024, de 19 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de los entes representativos de la economía social de ámbito estatal. (BOE 23-08-2024) Correc. de errores: Corrección de errores de la Orden TES/889/2024, de 19 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de los entes representativos de la economía social de ámbito estatal. (BOE 31-08-2024)

— Orden TES/876/2024, de 9 de agosto, por la que se modifica la Orden TES/869/2023, de 22 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la Generación de un Tejido Económico, Inclusivo y Sostenible, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. (BOE 17-08-2024)

1.16. OTRAS NORMAS

— Fondo de Impacto Social. - Resolución de 24 de julio de 2024, de la Secretaría General de Inclusión, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de julio de 2024, por el que se establece la actividad y el funcionamiento del Fondo de Impacto Social, F.C.P.J. (BOE 2-8-2024)

El Fondo de Impacto Social (FIS) fue creado por el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, como un fondo carente de personalidad jurídica y de vigencia indefinida, adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Secretaría General de Inclusión. Mediante esta Resolución se establece su actividad y funcionamiento.

Este fondo tiene por objeto ofrecer apoyo financiero a entidades o empresas que desarrollen proyectos clasificables como de inversión de impacto social y/o medioambiental en España y que, por tanto, contribuyan a potenciar el ecosistema nacional de la economía de impacto. La gestión del

Fondo corresponde a la Compañía Española de Financiación del Desarrollo, SA, S.M.E. (COFIDES), sociedad mercantil estatal con capital público privado.

El FIS realizará inversiones en empresas elegibles de forma directa y también de forma indirecta, principalmente a través de aportaciones a fondos de inversión, nacionales o internacionales, que estén específicamente orientados a la economía de impacto.

Este acuerdo establece las operaciones de FIS, los requisitos de elegibilidad que deberán cumplir las entidades beneficiarias de las mismas y el régimen de gestión y funcionamiento (Anexos I y II); la composición, funcionamiento y competencias de la Gestora, del Comité Interministerial Técnico de Inversiones y del Panel de Expertos Independientes (Anexo III); y se mandata al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para dictar las disposiciones necesarias para su desarrollo y para la puesta en marcha efectiva del Fondo.

Conforme al Anexo I, podrán ser potenciales entidades beneficiarias finales de la financiación del FIS:

a) Las entidades o empresas que desarrollen proyectos que se ajusten a los parámetros requeridos por el Fondo para que su actividad sea clasificada como inversión de impacto, es decir, aquellas que intencionadamente buscan un impacto social y/o medioambiental, cuantificable y medible, con un retorno financiero como mínimo igual al del principal invertido, en cualquier clase de activo.

b) Las entidades de la Economía Social, conforme a lo establecido en los artículos 4 y 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

— Poder Judicial. Ministerio Fiscal. - Ley Orgánica 3/2024, de 2 de agosto, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de reforma de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (BOE 5-8-2024)

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Enfermedad profesional

— STS 03/07/2024, nº de Recurso: 1587/2022, nº de Resolución: 981/2024. Ponente: M.L. García Paredes

Enfermedad profesional: a responsabilidad en la indemnización de daños y perjuicios por enfermedad profesional alcanza a la Sociedad de Estiba y Desestiba codemandada. la viuda e hijos de un trabajador fallecido el 13 de marzo de 2015 a causa de un mesotelioma pulmonar maligno provocado por la inhalación de polvo de amianto, reclaman una indemnización por los daños y perjuicios derivados de su fallecimiento. En los hechos probados se declara que el causante prestó servicios desde 1971 en el puerto de Cádiz sin acreditarse para qué empresas, pasando a hacerlo por cuenta de la Sociedad de Estiba y Desestiba de la Bahía de Cádiz entre 1994 y noviembre de 2006 en que se jubiló. Los trabajos prestados entre 1971 y febrero de 1994 se caracterizaron por incluir actividades de descarga de amianto. La Sociedad de Estiba y Desestiba del puerto de la Bahía de Cádiz se constituyó para cumplir lo dispuesto en el RD Ley 2/1986 y comenzó sus actividades en febrero de 1994. Luego se transformó en Sociedad de Estiba y Desestiba del puerto de la Bahía de Cádiz A.P.I.E y finalmente en Estigades Sagep, Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios. Los actores demandaron a Estigades y al Ministerio de Trabajo y Migraciones. La sentencia de instancia

desestimó la demanda por no acreditarse cuáles fueron las empresas para las que efectivamente prestó servicios el trabajador cuando lo hizo en ambiente pulvígeno, ni que tras 1994 lo hiciera en dichas condiciones.

Incapacidad Permanente

— STS 16/07/2024, nº de Recurso: 3993/2021, nº de Resolución: 1022/2024. Ponente: S. Moralo Gallego

Incapacidad permanente total: Fecha de efectos. En el caso enjuiciado, se trataba de una adscripción meramente provisional, manteniendo la categoría de conductor de autobuses, mientras se resolvía si las dolencias y limitaciones del demandante justificaban el reconocimiento de la pensión de IPT. El convenio colectivo de empresa preveía que el reconocimiento de la pensión de IPT extinguiría el contrato y se suscribiría simultáneamente un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial con jornada del 50% para la nueva categoría a la que accediera el trabajador, compatible con sus dolencias.

Durante esa adscripción provisional se mantuvo su categoría profesional de conductor de autobuses. Aplicando la citada doctrina jurisprudencial, debemos concluir que la fecha de efectos de la pensión de incapacidad permanente total del actor debe ser la del cese en sus funciones, lo que no sucede mientras continúe la adscripción provisional.

— STS 09/05/2024, nº de Recurso: 4369/2021, nº de Resolución: 689/2024. Ponente: M.L. García Paredes

Incapacidad permanente total: Determinación del coeficiente global de parcialidad y periodos de cotización asimilados por parto. Los periodos de cotización asimilados por parto se computan, a los efectos de los periodos de carencia en el acceso a las prestaciones, sin reducción de clase alguna.

En ningún caso el periodo del art. 235 de la LGSS podría computarse de forma distinta o en número inferior al fijado por el legislador porque no puede ni podría integrar el cálculo del coeficiente global de parcialidad del art. 247 de dicho texto legal por las siguientes razones:

Primero, es evidente que el legislador, al establecer esa asimilación a cotizaciones reales de las ficticias por parto, no ha establecido ninguna especialidad o excepcionalidad en su aplicación que venga determinada por la actividad a tiempo completo o parcial que pudiera haber existido en la vida profesional de la madre trabajadora. Por tanto, ese número de días asimilados a cotizados no tiene ninguna regla de proporcionalidad.

Segundo, es cierto que son días tomados como cotizados pero por ello no dejan de ser asimilados y por tanto, a la hora de computarlos en los periodos de cotización que sean exigibles para el acceso a la prestación, no pueden verse reducidos a un número inferior al que el legislador a establecido con carácter general para todas las madres trabajadoras. Los periodos de alta y periodos cotizados son conceptos que se distinguen de los periodos que se consideran como asimilados a ellos.

Tercero, los días cotizados que el legislador sometió al coeficiente global de parcialidad atiende o atendían a la situación real de alta en el sistema de Seguridad Social, así como a los días efectivamente trabajados y cotizados y no ha establecido el legislador que en esos conceptos se introduzca otros días distintos como lo correspondientes a cotizaciones ficticias.

Cuarto, si bien esta sala ha afirmado que esas cotizaciones ficticias deben equipararse a todos los efectos a cotizaciones reales "pero sin que tampoco sea posible atribuirles mayores beneficios que

los generados por las propias cotizaciones efectivamente realizadas por la trabajadora", ello no obsta para que las madres trabajadoras a tiempo parcial, al igual que las que lo son a tiempo completo, se beneficien íntegramente de aquellas cotizaciones, que son ajenas a cualquier cálculo del coeficiente de globalidad ya que, aunque ciertamente las cotizaciones por trabajo a tiempo parcial, como efectivamente realizadas, tienen o tenían un tratamiento específico a los efectos de determinación del periodo de carencia, no significa que este régimen jurídico se extienda a una especifica protección de la trabajadora.

Quinto, y al hilo de lo anterior, efectivamente, también podría acudirse a la propia finalidad de la protección que se ha venido dando a la actividad a tiempo parcial, en su manifestación de pretender despejarla de todo trato discriminatorio respecto a los trabajos a tiempo completo, en el acceso a la protección de seguridad social y más específicamente, en relación con la perspectiva de género. Máxime cuando en este caso confluyen dos vertientes que el propio legislador ha querido proteger (mujer trabajadora y madre trabajadora). Esto es, la finalidad del beneficio de cotizaciones ficticias por parto es paliar la incidencia que en la vida profesional de la mujer trabajadora haya tenido la maternidad.

Recargo de prestaciones

— STS 05/06/2024, nº de Recurso: 793/2021, nº de Resolución: 881/2024. Ponente: A. A. Blasco Pellicer

Recargo de prestaciones: el alcance y efectos de una sentencia firme del orden social, que anuló una sanción administrativa, sobre una posterior sentencia sobre recargo de prestaciones cuando ambas se basan en los mismos hechos

La sentencia firme del Juzgado de lo Social que resolvió la impugnación de la infracción administrativa que el accidente se produjo sin mediar infracción alguna por parte de las empresas, quedando acreditado que no hubo ninguna relación de causalidad entre la conducta de éstas y la producción del accidente, ya que consta expresamente en dicha sentencia que "consta específicamente evaluado el riesgo de atrapamiento durante las labores de limpieza de la máquina" y que en la evaluación general de riesgos laborales, a efectos de evitar el riesgo de atrapamientos "se establece como medida implantar la norma que prohíbe acercar las manos a cualquier máquina en movimiento". Añadiendo que "no concurren los elementos de la infracción por la que se sanciona a la entidad demandante"; es más, "ni siquiera las citadas infracciones se consideran nexo causal suficiente para la producción del accidente". Tales apreciaciones fueron indirectamente asumidas por la sentencia recurrida que establece expresamente que "ha quedado acreditado que se había dado formación a la trabajadora sobre el riesgo de su actividad, que era conocedora de la prohibición de meter la mano en el interior de la máquina cuando se hallaba en funcionamiento y que era necesario mantenerla en ese estado para llevar a cabo las labores de limpieza que hacía la actora"; apreciando -a pesar de ello- la existencia parcial de relación de causalidad. Resulta evidente, por tanto, que la recurrida no se ajusta a nuestra doctrina, ni a la de la sentencia de contraste, ya que, como afirma la STS 12 de julio de 2013 (Rcud 2294/2012), si se aprecia el efecto de cosa juzgada en las infracciones en las que la identidad puede cuestionarse, "con mayor razón deberá apreciarse respecto de la relación de causalidad".

Jubilación

— STS 29/05/2024, nº de Recurso: 2156/2023, nº de Resolución: 781/2024. Ponente: A.A. Blasco Pellicer

Complemento de aportación demográfica: Prescripción: inexistente. el reconocimiento del complemento de maternidad por aportación demográfica producirá efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación siempre que se cumplan los restantes requisitos exigidos por la redacción original del artículo 60, lo que determina, tal como se ha anticipado que al tratarse de una discriminación por razón de sexo contraria al principio de no discriminación y al derecho a la igualdad en los términos del artículo 14 CE y del derecho de la Unión Europea al que se acaba de aludir, su íntegra reparación no puede ser otra que retrotraer sus efectos al momento del hecho causante, sin que sea dable entender que la solicitud tardía del complemento en cuestión deba entenderse prescrita, ni tampoco limitar sus efectos mediante la aplicación de la retroacción de los económicos a los tres meses anteriores a la solicitud.

— STS 29/05/2024, nº de Recurso: 639/2023, nº de Resolución: 773/2024. Ponente: A.A. Blasco Pellicer

Complemento de aportación demográfica: el actor tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios causados por la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo al denegarse por el INSS al demandante -progenitor varón- el complemento de maternidad del artículo 60 LGSS una vez que el TJUE, en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C- 450/18) ya había establecido que la denegación de dicho complemento al varón suponía una discriminación por razón de sexo y que la normativa que lo regulaba era, por tanto, contraria al derecho de la Unión.

— STS 04/06/2024, nº de Recurso: 1289/2023, nº de Resolución: 848/2024. Ponente: M.L. García Paredes

Complemento de maternidad: resulta aplicable el complemento de maternidad por aportación demográfica a una pensión de jubilación anticipada, causada al amparo del Real Decreto (RD) 1194/1985, de 17 de julio.

No solo no estamos ante una jubilación anticipada voluntaria del art. 208 de la LGSS, sino que el acceso a la jubilación anticipada por vía del RD 1194/1985 no justifica la misma solución, ya que esta norma tan solo permite una rebaja de un año de la edad exigida por el sistema para jubilarse, en el resto, se aplica el mismo régimen jurídico de una jubilación ordinaria, de modo que el porcentaje sobre la base reguladora será el correspondiente a la carrera de seguro acreditada a los 64 años; a tal efecto, el actor accedió a la jubilación con el 100% de la base reguladora y acreditando un total de 38 años y 153 días, sin perjuicio, además, de que existe como condición ineludible el necesario compromiso de sustitución por parte del empresario, de modo que el sistema ve compensada la marcha del trabajador que se jubila con la llegada de otro que ocupa su lugar, uno por uno, lo que marca la diferencia desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema entre una y otra vía.

Esas diferencias entre la jubilación anticipada voluntaria del art. 208 de la LGSS y la prevista en el RD 1194/1985 justifican que el legislador no haya previsto de forma expresa que la misma quede excluida del complemento de maternidad y de que no se trate, simplemente, de un olvido o laguna que haya que integrar considerando, sin más, que estamos ante una jubilación anticipada y voluntaria.

Desempleo

— STS 09/07/2024, nº de Recurso: 3161/2021, nº de Resolución: 991/2024. Ponente: S. Moralo Gallego

Desempleo: subsidio de desempleo de mayores de 52 años. No se reconoce al actor dicho subsidio porque le es exigible el requisito de estar inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo desde que cesó en su actividad en el RETA, sin que haya en el presente supuesto ninguna causa ajena a la voluntad del trabajador que pudiere justificar el incumplimiento de esta condición. De lo que deduce que no tenía intención de mantenerse dentro del mercado laboral, y no concurren en consecuencia los presupuestos legales a los que se condiciona el reconocimiento del subsidio de desempleo para mayores de 52 años

— STS 11/07/2024, nº de Recurso: 3671/2021, nº de Resolución: 1015/2024. Ponente: J. Molins García-Atance

Desempleo: Esta Sala fija la doctrina siguiente: cuando el beneficiario del subsidio asistencial por desempleo comunica al SEPE la obtención de rentas que exceden del límite legal hay que diferenciar los siguientes supuestos;

A) Rentas periódicas que superan el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extras

a) Cuando el beneficiario percibe esas rentas periódicas durante 12 meses o más se extingue el subsidio (art. 280.6 de la LGSS).

b) Si el beneficiario percibe esas rentas periódicas durante menos de 12 meses se suspende el subsidio [art. 280.5.b) de la LGSS].

B) Renta no periódica (herencia, donación, premio...)

a) Cantidad de dinero a tanto alzado

- Cuando el beneficiario percibe una cantidad de dinero a tanto alzado cuya cuantía es tan elevada que le permite obtener unas rentas periódicas que superen el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extras, se extingue el subsidio. Para ello, se calculará su rendimiento presunto, aplicándole el interés legal.

- Si el beneficiario percibe una cantidad de dinero a tanto alzado cuya cuantía no le permite obtener unas rentas periódicas que superen el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extras, se suspende el subsidio durante el periodo de tiempo en que ese ingreso le ha permitido subvenir sus necesidades, lo que hace innecesario el abono del subsidio.

En la presente litis, la demandante percibió 3.222,22 euros, equivalentes a cinco meses del límite de rentas exigido para el subsidio por desempleo: el 75% del SMI del año 2018 sin pagas extras. Por tanto, el subsidio por desempleo deberá suspenderse durante ese plazo.

b) Patrimonio no pecuniario (por ejemplo, un inmueble)

En tal caso, el beneficiario no dispone de una cantidad de dinero para afrontar sus necesidades vitales, por lo que se tendrá en cuenta el rendimiento presunto del bien, aplicándole el interés legal.

Reintegro de prestaciones

— STS 07/05/2024, nº de Recurso: 2724/2021, nº de Resolución: 642/2024. Ponente: A. A. Blasco Pellicer

Reintegro de prestaciones indebidas: un beneficiario de prestación de jubilación parcial, que no solicita inmediatamente la jubilación ordinaria después de la extinción del contrato a tiempo parcial y continua percibiendo aquella pensión. Es verdad que la pensión de jubilación parcial se extinguirá por la finalización del contrato a tiempo parcial realizado por el jubilado parcial (circunstancia que se produjo en este caso el 12 de noviembre de 2015), pero no es menos cierto que, en esa precisa fecha, la demandante cumplía la edad de 65 años, con lo que, una interpretación, lógica y sistemática de los apartados b) y d) del artículo 16 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial y del artículo 14.2 del referido Real Decreto, debe llevar consigo dejar sin efecto la obligación de reintegro de prestaciones de jubilación parcial percibidas por la demandante ya que, durante el período de tiempo de referencia que se reclama aunque percibió indebidamente la prestación de jubilación parcial, habría tenido derecho a la percepción de la prestación de jubilación ordinaria, que no ha compatibilizado con ninguna otra y, además, la prestación de jubilación parcial percibida ha sido inferior a la prestación por jubilación a la que habría tenido derecho.

Responsabilidad en el pago de prestaciones

— STS 10/07/2024, nº de Recurso: 2077/2021, nº de Resolución: 1006/2024. Ponente: J. Molins García-Atance

Responsabilidad en el pago de prestaciones: el tiempo en que un beneficiario trabajó como autónomo, sin cobertura respecto de las contingencias profesionales, no debe tenerse en cuenta a los efectos de concretar el porcentaje de responsabilidad en el abono de la pensión de incapacidad permanente total de etiología profesional que le corresponde a las entidades colaboradoras y a la Entidad Gestora, habida cuenta de que la exposición al riesgo siempre existió.

En el periodo anterior a 1 de enero de 2004, en el que el beneficiario estuvo de alta en el RETA, el Fondo Compensador del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales no tenía que atender las contingencias profesionales de los trabajadores autónomos porque dicho fondo no percibía cotización o prima alguna por parte de dichos trabajadores que, entonces, carecían de una específica protección de contingencias profesionales que tuviera que ser cubierta por aquel Fondo. En consecuencia, ese periodo no puede integrar el reparto de responsabilidades que puedan tener las entidades que deben responder de las contingencias profesionales, tal y como entendió la sentencia recurrida.

Reitera doctrina: STS 462/2023, de 29 de junio (rcud 2301/2020), c

Inmigración y asilo

— STJUE 12/09/2024

«Procedimiento prejudicial — Política de asilo e inmigración — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Ámbito de aplicación — Artículos 1, 4 y 7 — Directiva 2011/95/UE — Ámbito de aplicación — Artículos 2 y 3 — Protección nacional por razones humanitarias —

Directiva 2008/115/CE — Artículo 14 — Imposibilidad de proceder a la expulsión — Certificación — Derechos del nacional de un tercer país en situación irregular en caso de aplazamiento de la expulsión — Directiva 2013/33/UE — Ámbito de aplicación — Condiciones materiales de acogida.

el Tribunal de Justicia (Sala Novena) declara:

1) La Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que un Estado miembro conceda a un nacional de un tercer país un derecho de estancia por razones que no guarden ningún vínculo con el sistema general y los objetivos de esa Directiva en la medida en que ese derecho de estancia se distinga claramente de la protección internacional reconocida en virtud de dicha Directiva.

2) El artículo 14, apartado 2, de la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular, debe interpretarse en el sentido de que un Estado miembro que no pueda llevar a cabo la expulsión de un nacional de un tercer país dentro de los plazos establecidos de conformidad con el artículo 8 de esa Directiva debe proporcionarle una confirmación escrita de que, aunque se halle en situación irregular en el territorio de ese Estado miembro, la decisión de retorno que le afecta no se ejecutará temporalmente.

3) Los artículos 1, 4 y 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en relación con la Directiva 2008/115, deben interpretarse en el sentido de que un Estado miembro no está obligado a conceder, por razones humanitarias imperiosas, un derecho de estancia a un nacional de un tercer país que reside actualmente de manera irregular en su territorio, con independencia de la duración de su estancia en dicho territorio. No obstante, mientras no se haya procedido a su expulsión, el nacional del tercer país podrá invocar los derechos que le garantizan tanto la Carta de los Derechos Fundamentales como el artículo 14, apartado 1, de esa Directiva. Además, si tiene asimismo la condición de solicitante de protección internacional, autorizado a permanecer en el territorio de ese Estado miembro, también puede invocar los derechos consagrados por la Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional.

Cuestiones procesales

— STS 29/05/2024, nº de Recurso: 3063/2022, nº de Resolución: 756/2024. Ponente: J. Molins García-Atance

Juicio: Nulidad de actuaciones: El juicio oral se celebró con asistencia presencial del trabajador y telemática de las empresas:

a) La parte demandada, que intervino telemáticamente, presentó la prueba documental antes del juicio oral.

b) La parte actora asistió presencialmente al juicio oral, en el que presentó 21 documentos.

La parte demandada solicitó que se le diera traslado de esa prueba documental antes de formular las conclusiones. No se le dio traslado y formuló protesta. El Juzgado de lo Social dictó

sentencia estimando la demanda. La parte demandada interpuso recurso de suplicación en el que solicitó la anulación de las actuaciones de instancia.

La celebración telemática del juicio oral, total o parcial no puede suponer una merma de las garantías procesales. La importancia de ese axioma queda evidenciada por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Esa norma acuerda que todas las actuaciones procesales se realizaran preferentemente mediante presencia telemática siempre que se disponga de los medios técnicos. Ese real decreto-ley no es aplicable a la presente litis por razones temporales, pero ilustra acerca de la importancia que previsiblemente van a tener las actuaciones procesales telemáticas. La introducción de nuevas tecnologías no puede menoscabar la integridad del proceso.

Respecto de la práctica de la prueba, los órganos judiciales deben pronunciarse acerca de la admisión o inadmisión de cada uno de los medios de prueba propuestos por las partes. Deberán admitirlos cuando reúnan los requisitos de pertinencia, utilidad y licitud (art. 283 de la LEC). Una vez admitido un medio de prueba, deberá practicarse con todas las garantías, que incluyen la garantía de contradicción y la igualdad de armas en el proceso.

En el proceso social la prueba documental se aporta, como regla general, en el juicio oral. La garantía de contradicción se consigue mediante el traslado de los documentos aportados por cada parte procesal a la contraria (art. 94.1 de la LRJS). Se consigue así que la contraparte pueda ejercer su derecho de defensa.

A) En el trámite de admisión de la prueba documental, la contraparte puede: a) Oponerse a su admisión por ser impertinente, inútil o ilegal. b) Impugnar la autenticidad del documento o la exactitud de la copia. En tal caso, debe practicarse la correspondiente prueba de autenticación.

B) En el trámite de conclusiones, la parte contraria puede argumentar en contra de la eficacia probatoria de dichos documentos.

Si el órgano judicial omite dicho traslado, a pesar de la protesta de la parte, se vulnera la garantía de contradicción y se causa indefensión.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIÓN LABORAL

Alonso Pauli, M., Sancho León, A., Cruz Pérez, M. Á., Rodríguez Peñil, Á.: *Contratas y subcontratas*, Lefebvre, 2024

Altes Tárrega, J.A.: *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, Tirant lo blanch, 2024

Castro Conde, M.: *El significado actual del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 2024.

Cristóbal Roncero, M.R.: *El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, BOE, 2024

Fernández Orrico, F.J.: *Variaciones de la jornada de trabajo. Una mirada desde la reforma laboral*, Aranzadi, 2024.

Llompart Benássar, M.: *La falta de adaptación a cambios tecnológicos como causa de despido*, Tirant lo Blanch, 2024

Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. (Dirs.), López Insúa, B. (Coord.): *Mecanismo e instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, MTAS, 2024

Monereo Pérez, J. L., Vicente Palacio, A., López Insua, B.M., Perán Quesada, S., López Vico, S.: *El salario en la encrucijada de las transformaciones en la empresa: entre la autonomía y la heteronomía*, Comares. 2024.

Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*, Laborum, 2024

Pérez Capitán, L: *Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia. Normativa y jurisprudencia española y europea*, Cinca, 2024.

Rodríguez Miranda, M., García Ruiz, S., Ropero Campos, M.M.: *Modificaciones sustancial de condiciones de trabajo*, Lefebvre, 2024.

Salcedo Beltrán, M.C.: *Indemnizaciones por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria*, Bomarzo, 2024

Villalba Sánchez, A.: *Derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*, Aranzadi, 2024

PROTECCIÓN SOCIAL

Macías García, M.C.: *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, Laborum, 2024

Meléndez Morillo-Velarde, L.: *La compatibilidad entre jubilación y trabajo. Modalidades de jubilación: parcial, flexible, activa*, BOE, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la "transición digital",* Laborum 2024.

Montedesoca Suárez, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024.

Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., López Insua, B. (Dirs.), López Bedmar, R.J., Velasco Fernández, D. (Coords.): *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: Por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier, 2024

Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*, Laborum, 2024

Rivera Sánchez, J.R.: *El ingreso mínimo vital en concurrencia con otras rentas e ingresos*, Aranzadi, 2024

Rodríguez Iniesta, G., Trillo García, A.R.: *La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 20022-2024)*, Laborum 2024

Rondón García, L.M. (Coord.): *La renta básica universal: Fundamentos, debates y herramientas de lucha contra la exclusión social*, 1ª edición, Aranzadi, 2024.

Pérez Gázquez, I.M.: *La seguridad social de los trabajadores transnacionales y su jubilación. Especial referencia a los teletrabajadores transfronterizos y nómadas digitales*, Aranzadi, 2024.

PROCESAL LABORAL

Antrás Rubio, V. y Cubero Díaz, D.: *La jurisdicción social: ámbito, plazos, postulación y defensa*. Colección Diez Esenciales de Aranzadi, ASNALA, Aranzadi, 2024

Cano Galán, Y.: *Casación y casación para la unificación de doctrina (2022)*, Laborum, 2024

Monereo Pérez, J.L., Márquez Prieto, A., Granados Romera, I. et altri (Coords.): *Conflicto de trabajo: procedimientos autónomicos de solución y medidas de presión colectiva*, Laborum, 2024

Nores Torres, L.E.: *Proceso laboral y digitalización tras el RDL 6/2023, de 19 de diciembre*, Tirant lo Blanch, 2024

OBRAS GENERALES Y OTRAS

Arangüez Valenzuela, L.: *Hacia la eticidad algorítmica en las relaciones laborales*, Laborum, 2024

Barrio Andrés, M. (Dir.): *El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial*, Tirant lo blanch, 2024.

Basterra Hernández, M.: *Repercusiones laborales del Brexit*, Aranzadi, 2024

Castillo Blanco, F., Maldonado Molina, J.A. (Dir.): *Régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Dykinson, S.L

Fernández Ramírez, M.: *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, 2024.

García Torres, A.: *La perspectiva de género como factor de evolución de las fronteras y estructuras del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2024.

González García, S.: *El Estatuto laboral del deportista. Un estudio de derecho comparado: España y China*, BOE, 2024

González Martín, A.: *Empleo y contratación laboral: políticas públicas en España frente a la COVID-19*, Bomarzo, 2024.

González Ortega, S. (Dir. y Coord.): *Trabajo en el sector agrario*, 2 Tomos, Laborum, 2024.

Mella Méndez, L (Dir.): La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: "perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia), Aranzadi, 2024.

Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *40 años de propuesta jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía, XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. CARL, 2024

Ortega Giménez, A. (Dir.): *Nuevos problemas y nuevas soluciones en el trabajo transfronterizo*, Aranzadi, 2024

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

LA SOCIOLOGÍA CRÍTICA DE KARL MANNHEIM EN UNA ÉPOCA DE CRISIS, por José Luis Monereo Pérez. Editorial: Ediciones de Intervención Cultural. El Viejo Topo, Barcelona, 2024. 360 páginas.

Comentado por:
Rafael José López Bedmar
Contratado predoctoral FPU.
Universidad de Granada.
E-mail: rlbedmar@ugr.es.
ORCID: 0009-0002-4931-699X

Karl Mannheim (1893-1947), uno de los grandes fundadores de la sociología contemporánea, es el eje central de esta obra de José Luis Monereo Pérez, quien examina la relevancia y vigencia del pensamiento crítico de Mannheim en el contexto actual. Mannheim sostuvo que la sociología

no puede limitarse a un interés especulativo, sino que debe ser una herramienta para comprender y mejorar el orden social, contribuyendo al buen funcionamiento de una sociedad democrática. Esta obra explora cómo las ideas de Mannheim, especialmente en su sociología del conocimiento, planificación democrática y sociología de la cultura, siguen interpelándonos en un momento histórico marcado por crisis profundas y desafíos a la modernidad.

La Sociología Crítica de Karl Mannheim en una Época de Crisis analiza cómo el pensamiento de Mannheim aborda los grandes interrogantes de la modernidad, incluyendo los límites del reformismo y la posibilidad de realizar una revolución democrática en el marco del constitucionalismo social y el Estado Social de Derecho. El Profesor Monereo Pérez destaca la importancia de la planificación democrática acompañada de una democracia económica participativa, que exige una ciudadanía activa y formada, capaz de intervenir críticamente en los debates públicos. El papel del Estado, junto con una sociedad civil educada y activa, es esencial en este proceso de democratización profunda.

La calidad y profundidad de esta obra se deben a la extensa trayectoria académica de José Luis Monereo Pérez (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social y Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social y de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, ambas de la Editorial Laborum; creador de la "Colección Crítica del Derecho" en la Editorial Comares). José Luis Monereo Pérez cuenta con numerosas publicaciones, siendo varios libros y más de seiscientos artículos tanto jurídicos, como de teoría política, como relacionados con las ciencias sociales y el pensamiento social y político. Entre los autores clásicos estudiados por el autor destacan: Max Weber, Carl Schmitt, Karl Marx, Hans Kelsen, Francesco Carnelutti, Herrmann Heller, Simone Weil, Gustav Schmoller, Gustav Radbruch, Harold J. Laski, Émile Durkheim, Georges Gurvitch, Georges Sorel, Walter Benjamin, Ferdinand Tönnies, Adolfo Posada, Antonio Alcalá Galiano y Fernández de Villavicencio, Nicolás Salmerón y Alonso, Emilio Castelar, Gumersindo de Azcárate, Francisco Giner de los Ríos, Fernando de los Ríos, Juan Donoso Cortés, Thorstein Veblen, Otto Bauer, Otto Kirchheimer, Antonio Gramsci, entre otros muchos.

La obra La Sociología Crítica de Karl Mannheim en una Época de Crisis, publicada en Ediciones de Intervención Cultural-El Viejo Topo, se estructura en cuatro capítulos:

— Capítulo 1: Elementos de biografía intelectual. La conciencia de vivir en una etapa crítica. Este capítulo ofrece un recorrido por la vida intelectual de Karl Mannheim, enfatizando cómo su experiencia de vivir en una época de crisis influyó en el desarrollo de su pensamiento sociológico. Mannheim se vio a sí mismo como un actor en un tiempo de transformaciones radicales, lo que dio forma a su enfoque crítico hacia la sociología.

— Capítulo 2: Pensamiento crítico (I): primera etapa alemana. La centralidad de la Sociología del conocimiento. En este capítulo, se explora la primera etapa del pensamiento crítico de Mannheim durante su estancia en Alemania, destacando su contribución fundamental a la Sociología del conocimiento. Se analiza cómo Mannheim desarrolló esta disciplina como una herramienta para entender cómo el conocimiento está condicionado por el contexto social.

— Capítulo 3: Pensamiento crítico (II): segunda etapa anglosajona. Sociología política y sociología de la cultura. Este capítulo examina la evolución del pensamiento de Mannheim durante su etapa en el mundo anglosajón, donde amplió su enfoque hacia la sociología política y la sociología de la cultura. El Profesor Monereo Pérez profundiza en cómo Mannheim entendió la política como una ciencia, integrando su análisis sociológico con el

pensamiento político de su tiempo. A través de su sociología política, Mannheim trató de comprender los mecanismos de poder y cómo estos influyen en la configuración del orden social. Además, el autor aborda el concepto de planificación democrática de Mannheim, visto como una respuesta a la necesidad de una nueva racionalización de la sociedad, que se hiciera eco de las demandas de una democracia real y efectiva. Mannheim consideraba que, en tiempos de crisis, era fundamental replantear las bases de la organización social mediante una planificación que, lejos de ser autoritaria, estuviera orientada por principios democráticos.

Otro aspecto central de este capítulo es el diagnóstico de Mannheim sobre su tiempo histórico, donde identificó una crisis de valores y la emergencia de nuevas técnicas de control social. Frente a esto, propuso un "tercer camino" que combinaba la "democracia militante" con la educación de las masas para la democracia. Esta visión subraya la importancia de formar ciudadanos críticos y comprometidos, capaces de defender y mejorar el sistema democrático. Mannheim también exploró la planificación democrática como una alternativa civilizatoria ante las crisis de su tiempo, proponiendo que el control democrático del gobierno en una sociedad planificada podría ser una vía para superar las dificultades de la modernidad. El Profesor Monereo Pérez destaca cómo estas ideas siguen siendo relevantes en el contexto actual, donde las crisis sociales y económicas requieren respuestas innovadoras y democráticas.

— Capítulo 4: Conclusión. En el capítulo final, se resumen las principales ideas y contribuciones de Mannheim, reflexionando sobre la pertinencia de su sociología crítica en la actualidad. El Profesor Monereo Pérez concluye que el enfoque de Mannheim sigue siendo una fuente valiosa para enfrentar los desafíos contemporáneos y repensar las bases de una sociedad democrática en crisis.

Ciertamente, la obra representa un detallado y profundo análisis, relevante y útil, del pensamiento de Karl Mannheim, un sociólogo de gran notoriedad en el siglo xx. Conocido por su enfoque crítico y su trabajo en el campo de la sociología del conocimiento, Mannheim dejó una influencia duradera que se refleja principalmente en sus aportaciones a la comprensión de cómo las ideas están condicionadas por el contexto social y en su visión de la planificación democrática para la libertad. Su obra fundamental es Ideología y utopía.

Por todo lo expuesto, esta obra se conforma como una lectura esencial que invita a explorar los fundamentos filosóficos y sociológicos del pensamiento de Mannheim, y a entender cómo sus ideas siguen siendo pertinentes en el análisis de las crisis contemporáneas. Se trata de una obra clave en el campo de la sociología crítica y filosofía, cuya lectura es imprescindible para aquellos interesados en comprender la interacción entre conocimiento, poder y sociedad.

El Profesor Monereo Pérez ha realizado un esfuerzo notable en la confección de esta obra, gracias a su vasta trayectoria investigadora y profesional en el ámbito del derecho y la filosofía. Su capacidad para presentar conceptos complejos de manera accesible y clara se refleja a lo largo del texto, guiando al lector a través del denso pensamiento de Mannheim con coherencia y profundidad. La claridad con la que se exponen los temas, junto con un estilo organizado, facilita una comprensión profunda y envolvente de las ideas del sociólogo alemán.

MANUAL DE DIREITO DA SEGURANÇA SOCIAL, por Alcides Martins, Almedina, Coimbra, 2024, 466 págs.

Comentado por:
Mário Silveiro de Barros
Profesor Doctor Auxiliar, Facultad de Derecho.
Universidad Lusófona de Lisboa.
ORCID: 0000-0002-5526-1553

En Portugal, a diferencia de lo que sucede en España, no se explica Derecho de la Seguridad Social en las Facultades de Derecho, lo que constituye una evidente anomalía en el contexto de las Facultades europeas de Derecho (y no sólo en ese contexto, puesto que en las Facultades brasileñas de Derecho sí se explica, en cambio, Derecho de la Seguridad Social a los estudiantes de Derecho brasileños). Este libro que recensiono tiene un mérito grande, aunque —dado su título (esto es, Manual de Derecho de la Seguridad Social)— puede crear el trampantojo de ser el equivalente portugués al Derecho de la Seguridad Social (de José Luis MONEREO PÉREZ et al.), al Diritto della previdenza sociale (de Maurizio CINELLI) o al genéricamente llamado en Francia «Dupeyroux», cosa que no es en absoluto. De un lado, porque su autor no es catedrático universitario, aunque sí sea un venerable abogado y práctico, con más de cincuenta años de ejercicio de su profesión, marcados por el hecho de haber sido asesor de la antigua Federación de Cajas de Previsión, habiendo trabajado incluso para el Instituto de Gestión Financiera de la Seguridad Social (esto es, el equivalente de la TGSS española). De otro lado, por ser el fruto (de ahí lo de «Manual») de unas lecciones dadas por su autor en el marco de un curso de posgrado de gestión en recursos humanos, impartido por una universidad privada, donde les parecía conveniente a sus organizadores que los alumnos matriculados en el curso en cuestión entrasen en contacto con la legislación de seguridad social, dentro de un contexto marcado por la enseñanza de disciplinas extrajurídicas y metajurídicas. En mi opinión, sin embargo, el hecho de que un provecto abogado se haya animado a publicar una obra de este tipo tiene que ser un acontecimiento a mirar con simpatía, pues hay esfuerzo sistematizador y expositivo, aunque el título de la obra le quede estrecho por todas partes al verdadero Derecho portugués de la Seguridad Social.

Esa estrechez se debe a que lo único expuesto en este «Manual» sea la Ley núm. 4/2007, de Bases Generales del Sistema de Seguridad Social, que es el par —pero muy asimétrico— de la vigente Ley General española de Seguridad Social de 2015. Esa asimetría está provocada por el hecho de que, a diferencia de lo que sucede en España, ni el accidente de trabajo ni la enfermedad profesional (y consecuentemente, ni todas las prestaciones ligadas a las contingencias provocadas por dichos riesgos profesionales) se consideren en dicha Ley asuntos de Derecho de la Seguridad Social, lo que no resulta defendible en el contexto de los países culturalmente más próximos a Portugal (no sólo europeos, sino también alguno tan ligado a la cultura portuguesa como es el caso de Brasil), resultando asimismo contrastante con el Derecho originario y derivado de la Unión Europea. Por expresarlo de modo que lo entienda fácilmente un eventual lector español, la situación del Derecho relativo a los accidentes de trabajo en Portugal es muy similar a la que existía en España antes de 1 enero 1967 (que fue, como se sabe, la fecha de entrada en vigor de la primera Ley General española de Seguridad Social), dado que en aquella lejana época existían en España, al igual que sucede ahora en Portugal, seguros privados (eso sí, obligatorios) de accidentes de trabajo, con la consecuencia no sólo de que actividades que todos consideraríamos pacíficamente de seguridad social sigan siendo en Portugal objeto de lucro mercantil, sino también de que haya una evidente duplicidad de contingencias (por ejemplo, la incapacidad temporal o la incapacidad permanente) derivadas de riesgos comunes y de riesgos profesionales, que no se yuxtaponen en absoluto.

Esto despejado, la estructura de este «Manual» del abogado Alcides MARTINS sigue al pie de la letra, como ya se anticipó, la estructura de la citada y vigente Ley portuguesa de Bases Generales del Sistema de Seguridad Social. Lo prueba el hecho de que la Parte III de la obra se corresponda

con el Capítulo II de la Ley de Bases Generales (cuyo rótulo es «Sistema de protección social de ciudadanía», de algún modo equivalente a lo que en España se llama «asistencia social»); también, el hecho de que la Parte IV de la obra se corresponda, a su vez, con el Capítulo III de la Ley de Bases Generales (rotulado «Sistema previdencial», equivalente a lo que en España se conoce con el nombre de seguridad social contributiva); y por último, que la Parte V de la obra tenga como equivalente el Capítulo V de la Ley de Bases Generales (rotulado «Sistema complementario», sobreentendiéndose que complementa al sistema contributivo, lo que explica que su equivalente en España sea la llamada seguridad social privada o seguridad social complementaria). Está escrito con claridad, sobre todo allí donde procede a explicar el contenido esencial de las múltiples normas de desarrollo (usualmente, Decretos Leyes) de los tres Capítulos legales recién aludidos. Ahora bien, junto a ese «haber», habría que anotar en el «debe» de la obra exactamente el mismo «debe» que cabe imputarle a la Ley portuguesa de Bases Generales del Sistema de Seguridad Social. En mi opinión, no cabe hablar de seguridad social del siglo XXI, si es que se prescinde de la verdadera contingencia de seguridad social del siglo XXI, que es —como ha puesto de relieve el artículo 34, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea— la contingencia de dependencia, la cual posee una existencia maltrecha en Portugal, que exigiría poner al día la Ley de Bases Generales del Sistema de Seguridad Social vigente en mi país, cosa que todavía no se ha hecho.