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

Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 271-310

Sumario

1. Crónica legislativa laboral y otras materias conexas
   1.1. Medidas urgentes
   1.2. Cotización
   1.3. Jubilación
   1.4. Cuantía de las pensiones
   1.5. Gestión de la Seguridad Social
   1.6. Incapacidad temporal
   1.7. Fondo de reserva de la Seguridad Social
   1.8. Empleo
   1.9. Formación profesional
   1.10. Protección social y dependencia
   1.11. Planes y fondos de pensiones
   1.12. Migraciones
   1.13. Relaciones laborales
   1.14. Administración pública
   1.15. Participación institucional
   1.16. Otras normas
2. Crónica de Doctrina Judicial. Jurisprudencia seleccionada
3. Novedades bibliográficas
4. Recensiones bibliográficas

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Medidas urgentes

-Medidas urgentes. Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad (BOE 29-1-2025). Acuerdo de convalidación BOE 15-2-2025

En este real decreto-ley se adoptan nuevas medidas en el ámbito económico, de transporte o de Seguridad Social. El título I recoge medidas en materia económica y de financiación territorial y el título II se dedica a medidas en materia de transporte terrestre (especialmente, ayudas directas al transporte de viajeros).

El título III incorpora medidas en materia de Seguridad Social:

1) En primer lugar, el capítulo I está dedicado a las medidas en materia de pensiones y otras prestaciones públicas:

   -En el marco de la prórroga presupuestaria, el presente real decreto-ley aborda, como cuestión urgente y prioritaria, la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas en el año 2025 en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior, expresado con un decimal, resultando un 2,8 por ciento.

   Como complemento a este primer capítulo, se añaden los anexos I y II, en los que se recogen las cuantías mínimas de pensión, límites y otras pensiones públicas para el año

2025. Resulta imprescindible detallar las cuantías de 2025 puesto que las cuantías mínimas de pensión no tienen la consideración de pensiones, sino la de importes no consolidables a garantizar a los pensionistas que cumplen unos determinados requisitos de rentas. Este hecho determina la necesidad de establecer una tabla de cuantías mínimas, cuantías que se incrementan anualmente con arreglo a un porcentaje previamente establecido legalmente.

A su vez, se hace necesario incluir en este real decreto-ley la actualización de la base máxima de cotización al sistema de Seguridad Social, así como la aplicación de la nueva cotización de solidaridad regulada en el artículo 19 bis LGSS y que, de acuerdo con la disposición transitoria cuadragésima segunda LGSS, ha de comenzar a aplicarse el 1 de enero de 2025.

2) El capítulo II de este título contempla otras medidas en materia de Seguridad Social:

-En primer lugar, se introduce una nueva disposición transitoria en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado para hacer extensible a este Régimen Especial la aplicación de la disposición transitoria trigésima novena LGSS, que determina el incremento progresivo de la cuantía máxima inicial prevista en este artículo 57 de esta misma norma para las pensiones que se causen desde 2025 a fin de acompasarla con el progresivo incremento aplicado a la base máxima de cotización desde 2024.

-Además, se modifica la disposición adicional quinta de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, para que la cotización adicional de solidaridad no resulte de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, dado que esa cotización adicional es de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

-También se modifica la Ley General de la Seguridad Social, en relación con los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED; que están actualmente condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

-Con la finalidad de permitir una mejor adaptación a las circunstancias particulares de cada caso y de garantizar, en su caso, un compromiso reforzado de mantenimiento de los puestos de trabajo, se modifica el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS, para establecer que esa obligación se extenderá durante un mínimo de seis meses y máximo de dos años siguientes al periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

3) El capítulo III incluye medidas en materia de empleo: En particular, se disponen las medidas de acompañamiento necesarias para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo:

-Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos.

-Las empresas 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.

El título IV abarca medidas de apoyo a colectivos vulnerables:

1) Se extienden determinadas medidas de protección en situaciones de vulnerabilidad en materia de vivienda que ya fueron introducidas en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.

2) Se establece la aplicación hasta el 30 de junio de 2025 de las medidas dirigidas a la reconstrucción económica de la isla de La Palma, ante los efectos producidos por la erupción volcánica de Cumbre Vieja.

3) Se incorpora la aplicación de determinadas medidas dirigidas a consumidores vulnerables.

1.2. Cotización

-Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica 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 (BOE 27-12-2024)

La situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1 de enero de 2024 supone, de acuerdo con el artículo 19.1 LGSS, la aplicación el artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, y que se prorrogan durante el año 2024, así como su desarrollo llevado a cabo por la Orden de Cotización PJC/51/2024, de 29 de enero para 2024, que, transitoriamente, serán siguiendo de aplicación.

Sin embargo, a la vista del importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, tanto en trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, y en aras a mantener la adecuada suficiencia económica, se hace necesario un incremento de la fracción de cuota que reciben las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, para la financiación de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que deban abonar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (fracción de cuota que se calcula según la estimación de gasto en prestaciones de incapacidad temporal, fijada en el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024).

Para ello, se adoptan dos medidas concretas:

— por un lado, el incremento de la fracción de cuota hasta el tope máximo del 0,081 en los supuestos en que 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,

— por otro lado, la extensión del mismo régimen de financiación a las prestaciones reconocidas a trabajadores por cuenta propia.

-Orden ISM/87/2025, de 20 de enero, por la que se establecen para el año 2025 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero (BOE 31-1-2025)

Mediante esta orden se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2024, las bases únicas para la cotización por contingencias comunes y profesionales según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

La orden responde a la necesidad de determinar las bases anuales de cotización de las personas trabajadoras del mar incluidas en los grupos segundo y tercero de cotización, y se dicta para desarrollar las previsiones contenidas en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogada.

Por otro lado, la Disposición transitoria única de esta Orden se refiere al ingreso de diferencias de cotización, estableciendo que las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de las bases de cotización establecidas en esta orden respecto de las cotizaciones que a partir de 1 de enero de 2025 se hubieran efectuado, podrán ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el último día del segundo mes siguiente al de su publicación en el BOE.

-Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, 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 2025 (BOE 26-2-2025)

En el contexto de prórroga de los Presupuestos Generales del Estado y ante la perentoria necesidad de actualizar las bases de cotización para el año 2025, se ha aprobado el Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad, que determina las disposiciones legales que permiten articular esta orden.

Entre las principales novedades, destaca la cotización adicional de solidaridad. Las medidas establecidas son las siguientes:

— Las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje establecido en el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, incrementado en un sexto, y las bases máximas y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones, al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésima octava de la LGSS.

— Se establece la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 bis y en la disposición transitoria cuadragésima tercera de la LGSS, que será de 0,80 puntos porcentuales.

— Desde el 1 de enero de 2025, resulta de aplicación la cotización adicional de solidaridad prevista en el artículo 19 bis y en la disposición transitoria cuadragésima segunda de la LGSS, al entrar en vigor la modificación introducida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad

del sistema público de pensiones, conforme a lo establecido en su disposición final décima.

Esta cotización adicional de solidaridad varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida, determinando a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo.

— Respecto a las personas trabajadoras por cuenta propia, en el año 2025, la tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos se fijan de conformidad con la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

— La cuantía para el reintegro de cotizaciones a las personas trabajadoras autónomas en situación de pluriactividad, fijada en el artículo 18.8 de esta orden, proviene de la aplicación a la base máxima para el año 2025 del apartado 1 para doce mensualidades del tipo de cotización del 28,30 del apartado 2.a), ambos del mismo artículo.

— En lo que respecta al salario mínimo interprofesional, es de aplicación el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero.

— En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para las personas trabajadoras por cuenta ajena, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

— De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, de 22 de diciembre), en esta orden se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización a la Seguridad Social en supuestos específicos, como son los de convenio especial o exclusión de alguna contingencia.

— En lo que respecta a la cotización de las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, se han determinado los tipos de cotización y reducciones en las aportaciones empresariales, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria decimoctava de la LGSS sobre aplicación paulatina de las bases y tipos de cotización y de reducciones en este sistema especial.

— También se establecen los coeficientes para la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, aportaciones mediante las que se garantiza el mantenimiento del equilibrio financiero entre las entidades colaboradoras señaladas y la Administración de la Seguridad Social.

— Por último, en la orden se han introducido las modificaciones necesarias para adecuar su contenido a las recientes reformas legales en materia de Seguridad Social con incidencia en la cotización. debiendo citarse por su significativo alcance, las que derivan del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.

— Por lo demás, se ha mantenido la regulación de bases y tipos restantes prevista en 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.

1.3. Jubilación

-Medidas urgentes. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (BOE 24-12-2024). Acuerdo de convalidación BOE 23-1-2025

Con este real decreto-ley se lleva a cabo una nueva reforma de la Ley General de la Seguridad Social y de otras normas legales, en el marco del Pacto de Toledo, concretamente de su recomendación 12 sobre edad de jubilación, que recomienda fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente.

La reforma se lleva a cabo conforme al acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, del 31 de julio de 2024, que ha acordado modificar la LGSS para establecer, entre otras mejoras, una nueva regulación de la jubilación parcial y de la jubilación activa con la finalidad de acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista, de forma que los trabajadores, llegada la hora de su jubilación, puedan salir del mercado de trabajo de forma más progresiva y flexible, en línea con los países de nuestro entorno, adaptándose así la pensión de jubilación a las necesidades y situación de cada persona.

Este real decreto-ley también ha previsto la mejora de las condiciones de los trabajadores fijos-discontinuos, recuperando el coeficiente multiplicador del 1,5 en el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, que se aplicaba en la regulación anterior a la reforma.

Simultáneamente, este real decreto-ley ha tenido que acometer, por una parte, la reforma del artículo 12, apartados 6, 7 y 8, del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que la regulación que pueda darse a la jubilación parcial en el artículo 215 LGSS está indisolublemente vinculada a la norma laboral que regula la reducción de jornada del trabajador que se jubila parcialmente, sea de forma anticipada o con la edad ordinaria, así como el contrato de relevo simultáneo a la jubilación parcial. Y, por otra parte, se procede a la reforma del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, concretamente de los apartados 1 a 4 de su artículo 33, a fin de extender a los empleados públicos encuadrados en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado las mejoras introducidas para el resto de los regímenes en materia de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad del pensionista, además de incluir algunas modificaciones que mejoran su régimen jurídico a esos efectos.

En el artículo primero, que consta de diez apartados, se procede a reformar y añadir distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. En cuanto a la *jubilación activa* y a la *jubilación demorada*:

— Se modifica, en primer lugar, el artículo 210.2 LGSS con el objetivo de incentivar la permanencia en la actividad, estableciendo la compatibilidad entre el complemento de demora fijado en el citado artículo y la pensión de jubilación activa, así como estableciendo

un porcentaje adicional del 2 por ciento en los supuestos en que se haya demorado en dos o más años completos el acceso a la pensión de jubilación después de cumplir la edad ordinaria establecida en el artículo 210.1.a), pero con una demora adicional al último año completo igual o superior a seis meses.

— Además, se modifica el apartado 3 del artículo 210 LGSS con el objetivo de subsanar el error padecido en la última redacción del mismo, que hace referencia a la base reguladora y no a la pensión, perjudicando notablemente al trabajador que se jubila anticipadamente cuya base reguladora de la pensión de jubilación es superior al límite establecido en el artículo 57, pero no así la pensión resultante de aplicar el porcentaje que proceda a dicha base reguladora.

— También con la finalidad de flexibilizar la compatibilidad entre actividad, en este caso a tiempo parcial, y pensión de jubilación, se modifica el apartado 1 del artículo 213 LGSS, limitándose ahora la previsión legal a establecer la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación sea compatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen, lo que permitirá mayor margen de actuación a la potestad reglamentaria en la regulación de la denominada jubilación flexible.

— Se modifica el artículo 214 LGSS, recogiendo una nueva regulación de la jubilación activa, eliminando el requisito de que, para acceder a esta modalidad de jubilación, se hayan tenido que acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora; bastando ahora con reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación, lo que, al reducir el número de años de cotización exigibles facilita el acceso a esta modalidad de jubilación compatible con el trabajo, además de tener una incidencia positiva desde la perspectiva de género.

— También, se elimina el anterior obstáculo que suponía para el acceso a esta modalidad de pensión la incompatibilidad, establecida en la anterior redacción, entre la pensión de jubilación activa y el complemento de demora regulado en el artículo 210.2 LGSS, previsto para quienes se jubilen uno o más años después de cumplir la edad ordinaria de jubilación que les corresponda según el artículo 205.1.a), modificándose el citado artículo a ese objeto.

— Se modifica la cuantía de la jubilación activa con el propósito de incentivar la permanencia en la actividad, ya que dicha cuantía deja de ser con carácter general el 50 por ciento de la pensión reconocida, como era hasta ahora con algunas excepciones, sustituyéndose por un porcentaje variable en función del tiempo de demora en causar la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, que va desde el 45 por ciento de la pensión de jubilación reconocida cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100 por ciento de la pensión si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años.

— Además, este porcentaje de la pensión se va incrementando 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa, pero sin que el pensionista pueda superar el 100 por ciento de su pensión.

— Como excepción, en el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 por ciento cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido de entre uno y tres años, aplicándose el porcentaje general desde el cuarto año de demora.

2. En cuanto a la *jubilación parcial*, regulada en el artículo 215 LGSS:

— La reforma para los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación prevista en el artículo 205.1.a) LGSS afecta a la reducción de jornada, que se amplía hasta un máximo del 75 por ciento (hasta ahora era un 50 por ciento); y para los que se jubilan anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación prevista en el citado artículo 215, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento (hasta ahora del 50 por ciento, pudiendo alcanzar el 75 por ciento solo en los supuestos en que el trabajador relevista se contrata a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año es menor, entre un 20 y un 33 por ciento.

— A su vez, en todos los casos de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial, lo que mejora sin duda la situación del trabajador relevista.

— Además, la modalidad de jubilación parcial se extiende ahora a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el nuevo apartado 6 del artículo 215.

— Por otra parte, teniendo en cuenta la situación económica del sector, se modifica el apartado 6 de la disposición transitoria 4ª para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera establecido en dicha disposición y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el artículo 215.2.f) como norma general. Asimismo, se establecen algunas precisiones en relación con la acumulación de jornada, y se completa con la aplicación progresiva de la base de cotización prevista en la citada letra g).

— Por lo que se refiere a la reforma relativa a los trabajadores fijos-discontinuos, la modificación del artículo 245.2 se limita a recoger una referencia a las particularidades en la regulación de la protección social en función de cada modalidad de contrato (a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y fijo-discontinuo).

— El artículo 247 se modifica para regular por separado los períodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos. De este modo, el apartado 1 mantiene, en los mismos términos que antes, el cómputo de los períodos de cotización a efectos de causar el derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia por los trabajadores a tiempo parcial; en tanto que el apartado 2 recupera para los trabajadores fijos-discontinuos la aplicación del coeficiente de 1,5, suprimida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, para el cálculo del periodo de carencia exigido para acceder a las citadas pensiones.

— Se modifica el artículo 248, que regula la cuantía de las prestaciones económicas para los trabajadores a tiempo parcial y asimilados a efectos de Seguridad Social, con el objeto de introducir para los trabajadores fijos-discontinuos la precisión de que todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

Además, en el apartado 4 se establece la forma de cálculo para los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos del complemento de la pensión de jubilación previsto en el artículo 210.2, previendo para los primeros que se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1, en tanto que para los trabajadores fijos-discontinuos se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2, es decir, aplicando el coeficiente del 1,5.

3. Se modifica el *artículo 12 del ET*:

— Se dedica ahora el apartado 6 del artículo 12 ET a la reducción de jornada del trabajador que accede a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, así como al contrato del trabajador relevista, estableciendo a ese efecto las mismas características en cuanto a reducción de jornada y condiciones del contrato que se establecen en la LGSS: a tiempo completo, por tiempo indefinido y debiendo mantenerse al menos dos años desde la fecha de la jubilación ordinaria del jubilado parcial; así como con la obligación del empresario de que, para el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, de celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido.

— Se precisa desde el punto de vista laboral que el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista.

— Respecto del apartado 7 del citado artículo 12, para el supuesto en que el trabajador se jubile parcialmente teniendo cumplida la edad ordinaria establecida en el artículo 205.1.a) LGSS, se establece la posibilidad de celebrar un contrato de relevo, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo, será por la dejada vacante por el jubilado parcial, debiendo celebrarse con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

— Además, en el nuevo apartado 8 se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial, así como que el puesto de trabajo del

trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

4. El artículo tercero modifica el artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, con el objetivo de extender los mismos requisitos para acceder a la jubilación activa al Régimen de Clases Pasivas del Estado que se han introducido por el artículo primero en el artículo 214 LGSS, de aplicación al resto de regímenes del sistema.

5. Se añade una nueva disposición adicional 60ª a la LGSS, que establece que en el plazo de 3 meses se creará una comisión estatal para la vigilancia y el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas, así como para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación. Además, dicha comisión procederá al análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, incluyendo el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; procediéndose a estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones

— La disposición final segunda cita los títulos competenciales de este real decreto-ley. Por último, conforme a la disposición final tercera, la entrada en vigor de esta norma tendrá lugar el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», aunque algunas disposiciones surtirán efectos en una fecha posterior para permitir su adecuada aplicación.

El RDL 11/2024 entrará en vigor el 1 de abril de 2025, a excepción de la modificación de la disposición transitoria 4ª LGSS que regula la jubilación parcial para los trabajadores de la industria manufacturera y la nueva disposición adicional 60ª LGSS, vigentes desde el 25 de diciembre de 2024.

1.4. Cuantía de las pensiones

-Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025 (BOE 22-1-2025)

Desde el 1 de enero de 2025 se ha producido automáticamente la prórroga presupuestaria, por lo que resulta de aplicación el título IV de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que recoge la revalorización de las pensiones públicas, y que fue actualizado por el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre (que no fue convalidado) y, posteriormente, por el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, que establece la limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas, así como los criterios de revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado para el ejercicio 2025.

Mediante este real decreto se da cumplimiento a las previsiones legales contempladas por el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, en orden a facilitar su rápida aplicación en beneficio de los colectivos afectados.

También se fijan en este real decreto las reglas y el procedimiento para efectuar la revalorización y el sistema de reconocimiento de complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad Social y en las pensiones de Clases Pasivas del Estado.

Asimismo, se establecen las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y se fija la revalorización para el año 2025 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

1.5. Gestión de la Seguridad Social

-Encomienda de gestión. Resolución de 13 de diciembre de 2024, de la Subsecretaría, por la que se publica la prórroga del Acuerdo de encomienda de gestión entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la realización de reconocimientos médicos (BOE 24-12-2024)

-Resolución de 27 de diciembre 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 (BOE 10-1-2025)

La Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica 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, ha dado una nueva redacción al artículo 24 de la PJC/51/2024, de 29 de enero, en el que se incluyen los coeficientes generales y adicionales para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes aplicables desde el 1 de enero de 2024. Los cambios introducidos traen causa en el importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencia común, tanto en trabajadores por cuenta ajena, como por cuenta propia, lo que justifica que se considere necesario incrementar la fracción de cuota que reciben las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en aras a mantener la adecuada suficiencia económica.

Por ello, a través de esta Resolución se determinan las novedades introducidas a tenor de 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 y se dictan una serie de directrices sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2024 a los nuevos coeficientes.

Además, esta 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. También determina cuando tal déficit tiene su origen en circunstancias estructurales y los requisitos para el acceso al coeficiente especial destinado al ámbito de gestión de que se trate.

A la vista del alcance de las modificaciones realizadas en relación con la Resolución de 17 de junio de 2024, se dicta esta nueva resolución en la que se establecen instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2024 a los coeficientes del 0,07; 0,081 y 0,033 a los que se refiere la nueva redacción del artículo 24, apartados 1 y 2 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, así como

se establecen las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas.

Se procede a derogar la Resolución de 17 de junio de 2024. No obstante, se incluye en el texto una disposición transitoria por la que se determina que serán considerados a cuenta de la liquidación definitiva los abonos efectuados a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en virtud de lo dispuesto en la indicada Resolución de 17 de junio de 2024, procediéndose al cálculo de los importes adicionales que resulten de la mejora de la cobertura introducida tras los cambios efectuados.

1.6. Incapacidad temporal

- Donantes. Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante. (BOE 21-12-2024)

Hasta la entrada en vigor de la Ley 6/2024 los procesos de donación de órganos o tejidos han encontrado cobertura a través de la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común (existiendo códigos específicos de baja médica para estas situaciones). Si embargo, tal y como señala la Exposición de Motivos "Se trata de que la persona que, de forma altruista, lleva a cabo la cesión de un órgano o tejido, que sirve para salvar la vida o mejorar las condiciones de vida de otra persona, no se vea obligada a asumir determinados perjuicios económicos por ello". Por ello, se estima necesario configurar estos procesos como supuestos especiales de incapacidad temporal, con un régimen específico de protección, con el fin de otorgar en estos casos una cobertura lo más amplia posible.

Con esta finalidad, se modifica la LGSS para reconocer como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes las bajas laborales por donación de órganos o tejidos para su trasplante.

De esta manera para tener derecho a la prestación no se exigirá ningún período previo de cotización, cubriendo:

— tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en que el donante no pueda prestar servicios debido a la preparación médica de la cirugía,

— cómo los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta hasta que sea dado de alta por curación.

Con idéntica finalidad se modifica el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio; el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio; el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, y la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

También se modifica el ET al objeto de articular un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de información, para la realización de los preceptivos informes y exámenes clínicos, incluida la exploración médica, previos a la determinación de idoneidad de los donantes vivos y de sus órganos o tejidos, así como para la prestación del consentimiento, siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En este supuesto concreto, se pretende cubrir aquellas ausencias necesarias que, por tratarse de actos preparatorios de diversa naturaleza,

y que por no alcanzar en su duración toda la jornada médica, no queden cubiertas por la situación especial de incapacidad temporal.

1.7. Fondo de reserva de la Seguridad Social

-Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (BOE 19-2-2025)

Este real decreto tiene por objeto desarrollar la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social contenida en la LGSS.

Asimismo, este real decreto tiene por objeto concretar y complementar determinados aspectos procedimentales, técnicos y circunstanciales de las reglas relativas al seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el período 2022-2025 contenidas en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

1. Respecto a la primera cuestión: Desde 2023 el Fondo de Reserva de la Seguridad Social podrá efectuar los desembolsos necesarios para cumplir el objetivo de compensación de contribuciones al sistema y prestaciones previstas, tal como se establecía para el derogado Factor de Sostenibilidad, regulado anteriormente en el artículo 211 LGSS. También se han establecido las modificaciones oportunas para que se puedan incorporar al Fondo de Reserva de la Seguridad Social las dotaciones procedentes de la cotización finalista establecida para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. La nueva disposición transitoria cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que la aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, nutriéndose por la cotización finalista que establece el artículo 127 bis hasta el año 2050.

Procede ahora completar las prescripciones generales de la LGSS en esta materia estableciendo, mediante desarrollo reglamentario, los criterios para la determinación de los excedentes a efectos de la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social que, para el caso de las entidades gestoras y servicios comunes y en aplicación de lo previsto en el artículo 119.2 LGSS, se modifica su forma de cálculo, de manera que se obtendrá a partir del resultado patrimonial de estas entidades derivado de operaciones no financieras de carácter contributivo.

De esta forma, la composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se configura como una reserva de carácter patrimonial con reflejo en el balance de la Tesorería General de la Seguridad Social a partir del patrimonio generado por las entidades gestoras, servicios comunes y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, junto con la cotización adicional finalista derivada del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

Asimismo, este real decreto regula la determinación de los valores que han de constituir la cartera del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, los grados de liquidez de esta, el régimen de disposición de los activos que lo integran y demás actos de su gestión financiera, las actuaciones de la Intervención General de la Seguridad Social en este ámbito y el régimen de funcionamiento del Comité de Gestión, la Comisión Asesora de Inversiones y la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. En segundo lugar, se procede a regular el seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas en el sistema de pensiones a partir de 2020, conforme a lo contenido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, conocida como «cláusula de cierre».

Para su correcta y segura aplicación, esta regulación legal, que se refiere a las evaluaciones e informes cuya realización se encomienda a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF) y que en el real decreto-ley no se especifican o resultan indeterminados o imprecisos, necesita ser complementada en determinados aspectos procedimentales, técnicos y circunstanciales de las reglas definidas legalmente, lo que constituye el objeto del capítulo III de este real decreto.

La intensidad, en número y en alcance, de las reformas del sistema de la Seguridad Social adoptadas en los últimos años, así como su gran impacto social y económico, determinaron la incorporación de esta «cláusula de cierre», donde se perfila un novedoso sistema de evaluación periódico, de aplicación a partir de 2025 y de carácter trienal, de las diferentes medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones con objeto de estimar su impacto a largo plazo. Una evaluación que, en función de sus resultados, podría dar lugar a la adopción de medidas para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social.

1.8. Empleo

-Sistema Nacional de Empleo. Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (BOE 11-12-2024)

El Real Decreto 1248/2024 viene a modificar el RD 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo en los términos siguientes:

— En primer lugar, la modificación tiene por objeto que se pueda sumar a las subvenciones de costes salariales la indemnización por residencia en los territorios donde sea de aplicación y la correspondiente cotización empresarial.

— En segundo lugar, se añade el término TándEM a la denominación de los «Programas experienciales de empleo y formación», pues se trata de un término consolidado en el marco de las inversiones realizadas para este tipo de programas dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Con ello se trata de posibilitar la participación de empresas privadas en proyectos para personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, para incrementar la competitividad de la investigación y la innovación, proyectos que podrán ser cofinanciados con Fondos Europeos (art. 75)

— En tercer lugar, algunas de las iniciativas adoptadas en dicho marco se han demostrado positivas para hacer frente al reto del desempleo juvenil, por lo que merecen ser generalizadas en su aplicación, como manifestación de buenas prácticas, mediante su incorporación a los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo previstos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, máxime cuando entre tales programas son escasas las actuaciones dirigidas específicamente a las personas jóvenes.

En concreto, se incorpora un nuevo precepto, art. 76 bis, para añadir dos tipos de subvenciones vinculadas a dos proyectos para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años:

— Para "Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas"

— Para "Proyectos Investigo", con un periodo subvencionable de mínimo 12 meses y máximo 24 meses, pudiendo contratarse como personal de apoyo subvencionado hasta un 10% del total de puestos de trabajo ofertados, para participación en innovación e investigación de los departamentos de I+D+I, preferentemente en ocupaciones referidas a sanidad, transición ecológica, economía verde, digitalización de servicios y "data science". Se permite que se beneficien de los incentivos a la contratación las empresas y trabajadores autónomos.

-Acuerdo de Actividad. Resolución de 5 de diciembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el modelo para la formalización del Acuerdo de Actividad previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 16-12-2024)

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo define en su artículo 3 el acuerdo de actividad como el acuerdo, documentado digitalmente o por escrito, mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo, para incrementar la empleabilidad de aquella y, en su caso, facilitar su transición al empleo.

El acuerdo de actividad recogerá el compromiso de proporcionar los servicios o programas incluidos en el itinerario o plan personalizado de actuación, que, de acuerdo al perfil de cada persona, se haya definido para mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado de trabajo; entre otras actuaciones podrá incluir ayuda a la búsqueda de empleo y asistencia en el empleo, asesoramiento y orientación, acciones de formación o asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento.

Mediante esta Resolución:

Primero: Se aprueba el modelo para la formalización del acuerdo de actividad previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Segundo: La suscripción del acuerdo de actividad:

— Acredita la búsqueda activa de empleo que ha de realizar la persona para mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

— Implica para el SEPE la obligación de proporcionar los servicios y programas incluidos en la Cartera de Servicios y, en su caso, comprometidos en el itinerario o en el plan personalizado de actuación y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora.

— Para la persona usuaria, implicará la obligación de participar activamente en dichos servicios y programas y, en su caso, la aceptación de una colocación adecuada. supone para la persona usuaria la obligación de participar activamente en dichos servicios y programas y, en su caso, la aceptación de una colocación adecuada.

— En particular, se atenderán las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal, y las de las personas pertenecientes a los colectivos de atención prioritaria.

— Cada acuerdo de actividad se incorporará al expediente laboral personalizado único y estará interconectado con el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Tercero:

El acuerdo de actividad estará referido a los servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y, en su caso, a los servicios complementarios de la cartera de servicios de cada servicio público de empleo, así como a los programas comunes o propios de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo que se prestan y que la persona se compromete a realizar.

Cuarto:

— Deberá formalizarse y documentarse en soporte digital o por escrito para evidenciar la conformidad documentada de los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar su empleabilidad.

— Deberá contener la siguiente información que se incorporará al SISPE:

a) Datos identificativos de las personas suscriptoras del acuerdo de actividad: persona demandante de servicios de empleo, y servicio público de empleo competente debidamente representado.

b) Obligaciones y derechos de la persona demandante de empleo.

c) Compromisos del Servicio Público de Empleo.

Quinto:

A los efectos de lo previsto en el título III de la LGSS cuando fuera necesaria la suscripción del acuerdo de actividad, como requisito para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo:

— si no se hubiera formalizado con anterioridad, la fecha de la inscripción como demandante de empleo se considerará fecha de suscripción del citado acuerdo de actividad.

— si la persona estuviera ya inscrita como demandante de empleo, la fecha del reconocimiento de la prestación por desempleo se considerará fecha de suscripción del acuerdo de actividad.

Sexto:

Cuando el acuerdo de actividad requiera la elaboración de un perfil individualizado, se considerará como fecha de inicio del plazo para la elaboración de este perfil, la fecha de solicitud del servicio de orientación o de otro servicio que se estime adecuado, por parte de la persona demandante de empleo, de acuerdo con el artículo 12.3 del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril.

El Servicio Público de Empleo competente informará a la persona demandante de empleo de los deberes y derechos derivados de la firma del acuerdo de actividad.

En el anexo de esta resolución se incluye el modelo que formaliza el acuerdo de actividad.

-Empleo. Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor (BOE 27-12-2024)

El Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor se incluye como Anexo de esta Orden.

La activación se produce como consecuencia de los cambios que se están produciendo en el sector de las empresas de fabricación de vehículos, previsiblemente permanentes, que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia otras formas de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector estratégico para la economía española.

Podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial:

a) Las empresas cuya actividad se clasifique a fecha de 30 de noviembre de 2024 en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figura en el anexo I, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 % y la misma haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el periodo comprendido entre desde el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo.

b) Las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figuren en el anexo II a la fecha ya indicada y que sean integrantes de la cadena de valor de las empresas de la letra a) en los términos indicados en dicho anexo, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas.

El mecanismo permanecerá activado entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

Las empresas que apliquen este Mecanismo RED se comprometerán a no llevar a cabo despidos ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurran causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los

dos años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas en el apartado anterior tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento.

Las empresas solicitantes deberán acompañar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe recoger acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la disposición adicional vigesimoquinta del ET y en el RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

-Subvenciones. Real Decreto 1282/2024, de 17 de diciembre, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones destinadas a la contratación de personas desempleadas para la ejecución de obras y servicios para la recuperación, rehabilitación y reconstrucción de los municipios afectados por los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 18-12-2024)

Este Real Decreto tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones a las corporaciones locales previstas en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, para la financiación de las contrataciones laborales para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios

La concesión de estas subvenciones persigue una doble finalidad:

— por un lado, dar una oportunidad de empleo a personas desempleadas que se hallen inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo y,

— por otro, que las personas contratadas puedan ayudar con su trabajo a las labores de recuperación, rehabilitación y reconstrucción de las zonas afectadas.

Serán beneficiarias de las subvenciones directas reguladas por este real decreto, las corporaciones locales de los municipios identificados en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, y que, asimismo, figuran en el anexo I del presente Real Decreto, que podrán solicitar las ayudas correspondientes de conformidad con lo establecido en el art. 10 de este Real Decreto.

1.9. Formación profesional

- Formación profesional. Organización. Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (BOE 5-2-2025)

El objeto de este real decreto es desarrollar la estructura, organización y contenido de los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, según lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

— En primer lugar, en este real decreto se regulan los elementos integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional:

1º. El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2º. El Catálogo Modular de Formación Profesional.

3º. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

4º. Los elementos básicos del currículo.

— En segundo lugar, en este real decreto se regulan los instrumentos de gestión del sistema:

1º. El Registro Estatal de Formación Profesional.

2º. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales.

3º. El Registro General de Centros de Formación Profesional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

— Se establece que todos los elementos integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional y sus instrumentos de gestión tienen validez y son de aplicación en todo el territorio nacional.

— Por otra parte este real decreto procede a derogar el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre (si bien las normas establecidas al amparo de dicho real decreto mantendrán en todo su vigencia, salvo en aquellos aspectos que sean incompatibles con la regulación proyectada en este real decreto o la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo); el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, por el que se establecen los aspectos puntuales de las cualificaciones profesionales para cuya modificación, procedimiento de aprobación y efectos es de aplicación el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio; y la Orden PCI/18/2020, de 10 de enero, por la que se establece el Reglamento del Observatorio Profesional del Instituto Nacional de las Cualificaciones y se determinan las condiciones para el registro y reconocimiento de las entidades colaboradoras del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

— Finalmente, esta norma adapta el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, a los cambios derivados de la Ley

Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, en lo que atañe a la creación y fines, a las funciones y a la estructura orgánica y funcional (Disposición final primera).

-Competencias profesionales. Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales (BOE 12-2-2025)

Este real decreto tiene por objeto establecer el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por las personas adultas a través de la experiencia laboral, por vías no formales de formación y de aprendizajes informales, así como sus efectos en el marco del Sistema de Formación Profesional.

Se establece el Marco de Referencia para la evaluación y acreditación de las Competencias Básicas de las Personas Adultas como referente común para todas las Administraciones competentes. El procedimiento y el Marco de Referencia establecidos en el presente real decreto, así como las acreditaciones derivadas de su aplicación, tienen alcance y validez en todo el territorio del Estado.

Para ello, el presente real decreto establece en el capítulo I sus disposiciones generales delimitando el objeto y ámbito de aplicación, las definiciones principales, las personas destinatarias, los fines y principios del procedimiento; en el capítulo II se establece el Marco de Referencia para la evaluación y la acreditación de las competencias básicas; en el capítulo III se regula la organización y gestión del procedimiento; en el capítulo IV se establece la información y orientación sobre el procedimiento; en el capítulo V se regulan las fases de desarrollo del procedimiento y en el capítulo VI se establecen los usos y efectos de las acreditaciones en el Sistema de Formación Profesional.

Esta regulación se acomoda al marco establecido por la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, sobre las competencias clave para el aprendizaje, y por las recomendaciones establecidas en la Agenda de Capacidades para Europa para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020); la Resolución del Consejo sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030; la Declaración de Osnabruück, de noviembre de 2020; la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

La Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, sobre las competencias clave para el aprendizaje recoge un marco de referencia, común y actualizado, en torno a las competencias que toda persona necesita para su desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa y la inclusión social, reconociendo como básicas la competencia comunicativa, matemática y digital, por considerar que son la base para el desarrollo de todas las demás competencias.

1.10. Protección social y dependencia

-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Servicios sociales. Ley 3/2024, de 11 de noviembre, de modificación del Decreto 74/2011, de 20 de mayo, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a los servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se establece el régimen de infracciones y sanciones (BOE 12-12-2024)

El Decreto n.° 74/2011, de 20 de mayo, regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a los servicios y prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se establece el régimen de infracciones y sanciones.

A la vista de la evolución de la implantación del sistema de atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma y de sus dificultades, se considera necesario avanzar en el desarrollo de la atención y prevención de la situación de dependencia, en especial garantizando la máxima agilidad y eficacia en los procedimientos de valoración de la dependencia y de la elaboración del Programa individual de atención, sobre todo en aquellos supuestos en los que de no existir una atención prioritaria, se produciría un daño irreparable.

Por tales motivos se considera precisa una modificación de la actual regulación del procedimiento que lleva consigo, que se lleva a cabo a través de esta Ley 3/2024, de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Su finalidad es la de procurar una mayor celeridad en el acceso de las personas en situación de dependencia a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Se pretende la simplificación de los procedimientos situando al ciudadano en el centro, garantizando como principio rector del sistema, como establece la Ley de Servicios Sociales de esta Comunidad, la atención personalizada e integral y la continuidad de la atención.

La ley intenta modificar los principales elementos que impiden una gestión más ágil y eficiente de las solicitudes abriendo cauces que permitan diversificar el tratamiento de la valoración de la situación de dependencia y de los servicios y prestaciones del sistema, así como modificando la fecha de la efectividad de las resoluciones que revisan servicios o prestaciones del sistema, en especial aquellas que extinguen un servicio o prestación y reconocen de modo consecutivo otro servicio o prestación, ya que la normativa vigente hasta la fecha provoca consecuencias no deseadas, tanto para la Administración, provocando un gasto ineficiente al obligar a mantener plazas vacantes en los servicios en tanto se produce la incorporación efectiva, como en los ciudadanos, ya que no es posible garantizar la continuidad asistencial de los beneficiarios.

Se pretende con la reforma que los servicios estén vacantes por el menor tiempo posible consiguiendo ser más efectivos, rentables y eficaces, y al mismo tiempo la no interrupción en aquellas prestaciones de las que se viniera disfrutando hasta el momento efectivo del acceso a otra que resulte más adecuada a las circunstancias concretas de la persona dependiente.

-Andalucía. Decreto 48/2025, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía (BOJA 27-2-2025)

El artículo 41 de la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía, establece que el Catálogo de Prestaciones es el instrumento que determinará el conjunto de prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales y que definirá, entre otras, las características de calidad, la necesidad a la que da respuesta, los criterios de financiación y la naturaleza jurídica de cada prestación. Asimismo, el apartado 7 del mismo artículo indica que el Catálogo se aprobará reglamentariamente, a propuesta de la Consejería competente en materia de servicios sociales.

La Ley incorpora el enfoque de género en el modelo de intervención de los servicios sociales de Andalucía, evitando la perpetuación de roles de género, reconociendo el valor humano de la provisión de cuidados, y reivindicando el reparto igualitario de esta tarea entre mujeres y hombres. De ahí que el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía deba de responder a esta exigencia.

Respecto a la accesibilidad universal, esta dimensión se tiene en cuenta en el conjunto de prestaciones del Catálogo para que las personas con discapacidad puedan acceder a las mismas.

El presente decreto tiene por objeto la aprobación del Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, cuyo contenido se recoge en el anexo.

El Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía es el instrumento que determina el conjunto de prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía. Las características que definen cada prestación son las siguientes: necesidad social básica

a la que da respuesta, denominación, definición, naturaleza jurídica, tipo de prestación, población destinataria, requisitos y procedimientos de acceso, plazo de concesión, participación de las personas usuarias en su financiación, causas de suspensión o extinción, Administración Pública a quien compete su prestación, origen de la financiación, tipo de gestión, titularidad del centro en el que se presta, características de calidad, nivel de atención, ámbito territorial, tipo de centro, entidad o dispositivo, organización, prescripción, resolución, ejecución, seguimiento, evaluación y normativa de referencia.

La Consejería competente en materia de servicios sociales mantendrá actualizado de forma permanente el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales, incorporando nuevas prestaciones cuando resulte necesario dar respuesta a las necesidades de la población y del entorno. Asimismo, lo revisará, con carácter general, al menos cada tres años.

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Presupuestos. Prestaciones sociales. Decreto-ley 11/2024, de 17 de diciembre, de necesidades financieras del sector público en prórroga presupuestaria, de incremento del indicador de renta de suficiencia de Cataluña y de medidas en el ámbito de las prestaciones sociales (BOE 13-2-2025)

La falta de aprobación de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2025 comporta la situación de prórroga presupuestaria, lo que determina la necesidad de adoptar de manera urgente el incremento del indicador de renta de suficiencia de Cataluña para evitar que a las personas en situación de vulnerabilidad económica se les agrave su situación, y se incremente la dificultad de acceso a bienes y servicios de primera necesidad. El indicador de renta de suficiencia de Cataluña y su evolución impacta principalmente en varias prestaciones: renta garantizada de ciudadanía; prestaciones económicas creadas por la Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico (complementos de pensión no contributiva; complementos de pensiones estatales; mantenimiento de los gastos del hogar; mantenimiento de las necesidades básicas; prestaciones para jóvenes tutelados y extutelados y para la acogida de niños), y prestaciones de servicio de la Cartera de Servicios Sociales de Cataluña sujetos a copago, que dan cobertura además de 250.000 personas beneficiarias.

Por ello, mediante este Decreto-ley se establece un incremento del 3 % del IRSC, y mientras no se apruebe la Ley de presupuestos de la Generalitat de Catalunya.

Asimismo, este Decreto-ley dispone la no exigibilidad de las cantidades no satisfechas derivadas de la obligación prevista en el apartado sexto del artículo 14 de la Ley 14/2017, del 20 de julio, de la renta garantizada de ciudadanía, y en el apartado tercero del artículo 9 de la Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico, en concepto de la prestación de la renta garantizada de ciudadanía o del complemento económico a la prestación del ingreso mínimo vital que no superen la cuantía del 50 por ciento de la cuantía mensual del indicador de renta de suficiencia de Cataluña (IRSC), aplicable en la fecha de efectos económicos de la modificación de la cuantía o de la extinción de la prestación.

Esta medida se debe adoptar también de manera urgente y se justifica igualmente en términos de justicia social en la medida que, vista la naturaleza de la prestación y los requisitos para acceder, la reclamación de la deuda, especialmente si es de cuantía elevada, puede comportar un empeoramiento de la situación de vulnerabilidad de las personas beneficiarias y, consiguientemente, comprometer la finalidad de la prestación.

-Personas en situación de dependencia. Resolución de 13 de febrero de 2025, 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 31 de enero de 2025, por el que se establece el «Consenso Estatal para la Mejora de la Atención Temprana. Despliegue de la Hoja de Ruta: objetivos, medidas y estándares generales de calidad» (BOE 25-2-2025)

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y el Consejo Territorial de Servicios Sociales del Sistema de Atención a la Dependencia, aprobó en julio de 2023 la hoja de ruta para la mejora de la atención temprana en España sobre un marco común de universalidad, responsabilidad pública, equidad, gratuidad y calidad.

Se trata del primer acuerdo sobre esta materia, en el marco del diálogo territorial, con la implicación de las Comunidades/Ciudades Autónomas, como administraciones competentes en la materia. Asimismo, se ha contado con la participación de la sociedad civil de infancia y discapacidad y de profesionales, coordinadas por los Ministerios de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y de Sanidad.

La hoja de ruta ya consensuada, además de establecer el marco conceptual común sobre lo que es la atención temprana, estipula también los compromisos base de país para asegurar la mejora de la atención temprana en términos de inclusión y equidad que debían ser desarrollados y acordados por todas las partes implicadas.

Este documento pretende ser un marco referencial de calidad que contempla una serie de objetivos, medidas, estándares de calidad e indicadores comunes que orientan y promueven la mejora continua de los sistemas de temprana de las distintas Comunidades/Ciudades Autónomas.

1.11. Planes y fondos de pensiones

- Planes y fondos de pensiones. Circular 2/2024, de 18 de diciembre, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, sobre la utilización de modelos normalizados de comisiones y otros gastos imputables a los planes de pensiones para dar cumplimiento a las obligaciones de información de las entidades gestoras de fondos de pensiones (BOE 20-1-2025)

Mediante esta circular se homogeneiza la información a potenciales partícipes, partícipes y beneficiarios, de forma que se permita la adecuada comparabilidad de la totalidad de estos gastos con respecto a otros planes de pensiones y se desglosan las comisiones derivadas de los conceptos del artículo 84, dado que la suma de todos ellos computa dentro del límite máximo de comisiones previsto en la normativa.

El artículo 1 regula las comisiones y gastos a incluir en los documentos de información general y de datos fundamentales para el partícipe regulados en los artículos 34.1 y 48.1 del Reglamento de planes y fondos de pensiones, recogiendo la comisión de gestión directa anual acordada por el promotor o la comisión de control del plan, una advertencia acerca de la existencia de comisiones de gestión indirectas, el porcentaje de la comisión de depósito directa anual, y una advertencia acerca de que se podrán soportar, adicionalmente a las comisiones de gestión y depósito, gastos del fondo imputables al plan o gastos propios del plan, todo ello en la forma y los casos detallados en la circular.

El artículo 2 recoge el modelo de información de comisiones y gastos en los documentos de información general y de datos fundamentales, remitiéndose al anexo I, y a los distintos cuadros A,

B, C, D y E del mismo, según como se fijen las comisiones y según el plan soporte, o no, comisiones indirectas o gastos adicionales.

El artículo 3 regula las comisiones y gastos incluidos en la información periódica, tanto trimestral como semestral, tales como las comisiones de gestión y depósito directas e indirectas, los gastos del fondo imputados al plan y los gastos propios del plan.

Asimismo, se aclara que la información mencionada en el artículo se cumplimentará diferenciando: i) Los porcentajes efectivamente cobrados en el periodo al que se refiere la información. ii) Los porcentajes acumulados en el periodo hasta la fecha del informe.

El artículo 4 recoge el modelo de información sobre comisiones y gastos en la información periódica, trimestral y semestral, remitiéndose al anexo II

-Resolución de 8 de enero de 2025, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publica el tipo de interés máximo a utilizar en los planes de pensiones respecto a las contingencias en que esté definida la prestación y para las que se garantice exclusivamente un tipo de interés mínimo o determinado en la capitalización de las aportaciones, de aplicación al ejercicio 2025 (BOE 24-1-2025)

En virtud de lo establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, y modificado por Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, así como la Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales, esta Dirección General hace público que el tipo de interés máximo utilizable para los planes de pensiones con relación a tales contingencias durante el ejercicio 2025 será el 3,05 por 100.

1.12. Migraciones

-Contrataciones en origen. Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025 (BOE 28-12-2024)

Esta orden regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025. Las ofertas de empleo presentadas por los empleadores o empleadoras irán dirigidas a la contratación de trabajadores o trabajadoras a través de migración de carácter estable y migración circular, en los términos previstos en el título VIII del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y en esta orden.

a) Se entiende por migración de carácter estable la contratación de trabajadores o trabajadoras en origen de forma colectiva mediante la gestión simultánea de sus autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena para atender a la cobertura de puestos estables que no deban ser objeto de contratos fijos-discontinuos. Estas autorizaciones se concederán en los términos establecidos en el artículo 64 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y su tramitación se realizará de forma colectiva, y se basará en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones.

b) Se entiende por migración circular, la concesión de autorizaciones de cuatro años de duración, que habilitan a trabajar por un periodo máximo de nueve meses al año en un único

sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos. La vigencia de estas autorizaciones estará supeditada a que la persona contratada a través de este procedimiento cumpla con su compromiso de retorno a su país de origen inmediatamente tras la finalización de la actividad laboral, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización, siendo, en este caso, llamado de nuevo en la siguiente temporada o estación, de acuerdo con lo establecido en su contrato. Estas autorizaciones se concederán para un único empleador o única empleadora, sin perjuicio de las posibilidades de cambios de empleador o empleadora y concatenaciones, de acuerdo con lo previsto en esta orden. El incumplimiento del compromiso de retorno o el no mantenimiento de las circunstancias que promovieron la concesión supondrán la extinción de la autorización.

Las ofertas de empleo tanto de carácter estable como circular podrán formularse de forma genérica o nominativa. Con carácter general, se formularán de forma genérica cuando se solicite la concesión de una autorización inicial, en los términos previstos en esta orden. Las ofertas de empleo de carácter nominativo serán siempre relativas a varias personas trabajadoras extranjeras concretas, en los términos establecidos en esta orden.

Las ofertas de empleo para la migración de carácter circular podrán ser: a) Ordinarias, realizándose la presentación de una única oferta por parte de un empresario o empresaria o un número reducido de empresarios o empresarias para un número reducido de personas trabajadoras, bajo la misma solicitud. b) Unificadas: la presentación se realizará de forma unificada, a través de una organización empresarial representante, para la gestión conjunta de las ofertas presentadas por distintos empleadores o empleadoras. c) Concatenadas: en los proyectos de migración circular, se podrá presentar la solicitud de gestión enlazada de periodos de trabajo o actividades, tratando de aprovechar al máximo la estancia de determinados trabajadores o trabajadoras a los que, en una única solicitud, autorización de residencia y trabajo, y visado, se les permitirá desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta provincia en un mismo proyecto o cadena de concatenación.

Las ofertas de empleo, tanto las de carácter genérico como las de carácter nominativo, deberán contener un número mínimo de cinco puestos de trabajo. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores o empleadoras, sumen dicho número.

Los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deberán reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada y se presentarán tantas ofertas de empleo como sean necesarias de tal modo que en cada una de ellas los puestos reúnan características homogéneas.

La orden establece las garantías para las personas trabajadoras por parte de los empleadores a los efectos de ser autorizados para la contratación de personas trabajadoras extranjeras en base a lo previsto en esta orden:

a) La actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada, entendiendo por tal en el sector agrario la actividad que no sea inferior a un 85 % del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas en relación con un trabajador o trabajadora se corresponderá con este límite mínimo.

b) El cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo, que deberán ser las previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa.

Además, se deberán garantizar una serie de obligaciones empresariales, entre ellas la puesta a disposición de la persona trabajadora de un alojamiento adecuado, garantizando, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento; la organización de los viajes de llegada a España y, en el caso de la migración circular, de regreso al país de origen y el coste: y la garantía de información clara y en un idioma que comprenda acerca de las garantías, derechos y, en su caso, obligaciones contraídas al participar en la gestión colectiva de contrataciones en origen en modalidad circular.

La orden establece en concreto las disposiciones relativas a los proyectos de migración circular y las disposiciones relativas a los proyectos de migración estable; la gestión de ofertas genéricas de empleo en migración circular y estable; la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo; los procedimientos de gestión de ofertas de empleo de forma unificada y concatenada; los visados; y el seguimiento de la orden de gestión colectiva.

- Unión Europea. Orden PJC/1474/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2024, por el que se prorrogan las medidas contenidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020 (BOE 27-12-2024)

El Acuerdo sobre la Retirada del Reino Unido de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica preveía un periodo transitorio desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020. En este contexto, España aprobó el Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

El Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, en el artículo 10, relativo al acceso a las prestaciones por desempleo, establecía en su apartado 3, que los ciudadanos de la Unión Europea que se desplazan diariamente a Gibraltar para realizar una actividad laboral y que mantienen la residencia en España y no se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de Retirada, podrán acceder, hasta el 31 de diciembre de 2022, a las prestaciones por desempleo, por los períodos de seguro acreditados en Gibraltar antes y después de la finalización del período transitorio, sin que sea necesario que hayan cotizado en último lugar en España. El 13 de diciembre de 2022, el Consejo de Ministros aprobó el Acuerdo por el que se prorrogan las medidas contenidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Dado que hasta la fecha no se ha alcanzado un acuerdo internacional sobre este punto con el Reino Unido en relación con Gibraltar y que la pérdida de vigencia de la medida, próxima a expirar el próximo 31 de diciembre de 2024, puede suponer un perjuicio para los ciudadanos españoles y de otros Estados miembros residentes en España, la presente orden prorroga el citado plazo hasta el 31 de diciembre de 2026.

Dichas medidas dejarán de aplicarse si con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia, entrase en vigor un acuerdo de la Unión Europea con el Reino Unido o un acuerdo bilateral

entre España y el Reino Unido respecto de Gibraltar que regule el acceso a las prestaciones por desempleo y el correspondiente mecanismo de reembolso recíproco dentro de su ámbito de aplicación material.

-Autorizaciones de estancia, residencia, trabajo. Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de febrero de 2025, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para la prórroga y renovación de las autorizaciones de estancia de larga duración, residencia y/o trabajo para aquellas personas extranjeras que tuvieran el domicilio o su lugar de trabajo en alguno de los municipios afectados por la DANA entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, y por las que se establece el procedimiento para solicitar una autorización por circunstancias excepcionales sobrevenidas (BOE 13-2-2025)

— Por un lado, se procede a facilitar el procedimiento de prórroga y renovación de las autorizaciones cuya vigencia expire entre el 30 de julio de 2024 y el 1 de abril de 2025. Dicha prórroga o renovación podrá ser únicamente denegada por razones de orden público, seguridad o salud pública.

— Por otro lado, y, con el mismo objetivo de reforzar la seguridad jurídica y evitar la irregularidad sobrevenida y, teniendo en cuenta que hay autorizaciones de residencia y trabajo que no han podido cobrar eficacia por la imposibilidad del empleador de dar de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social, se flexibilizan dichos requisitos para evitar que las personas que los cumplían queden en situación irregular.

— También es necesario dar respuesta a aquellas personas cuya solicitud de autorización inicial, presentada antes del 4 de noviembre de 2024, estuviera en trámite cuando sucedió la DANA, y como consecuencia de la catástrofe natural hubieran dejado de cumplir con alguno de los requisitos exigidos por la normativa. De igual modo, ocurre con las solicitudes de renovación, modificación o prórroga solicitadas con anterioridad a la referida fecha. En ambos casos, se resolverá la solicitud de forma estimatoria.

— Finalmente, se podrá conceder una autorización de residencia por circunstancias excepcionales para aquellas personas extranjeras y sus familiares que tuvieran su domicilio en alguno de los municipios afectados por la DANA entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 y, que no fueran titulares de una autorización de residencia. Esta autorización tendrá una vigencia de un año y habilitará a estas personas para residir y trabajar en cualquier parte del territorio nacional. Tras su caducidad, podrán modificar a una de las autorizaciones previstas en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. En el caso de los familiares extranjeros de víctimas mortales de la DANA esta autorización tendrá una vigencia de cinco años.

1.13. Relaciones laborales

-Salario mínimo interprofesional. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12-2-2025)

Las nuevas cuantías representan un incremento del 4,41% sobre las del año anterior, quedando fijadas en 19,47 euros/día y 1.184 euros/mes; anualmente, supone una suma de 16.576 euros/año.

Con esta subida del 4,41%, de acuerdo con el Informe presentado el 15 de enero de 2025 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, por un lado, se atiende de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europe.

-Transportes por carretera. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se modifica la de 18 de marzo de 2022, por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera (BOE 25-2-2025)

Mediante esta resolución se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva Delegada (UE) 2024/846 de la Comisión, de 14 de marzo de 2024, por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las condiciones mínimas para la aplicación de los Reglamentos (CE) n.º 561/2006 y (UE) n.º 165/2014 y la Directiva 2002/15/CE en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera, en lo que respecta a las infracciones que conllevan el riesgo de lesiones graves, muerte o falseamiento de la competencia en el mercado del transporte por carretera.

Por Resolución de 18 de marzo de 2022, de la Dirección General de Transporte por Carretera, se establecieron los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera, disponiendo en su anexo III la escala de infracciones prevista en los Reglamentos comunitarios, divididas en categorías en función de su gravedad.

Tras las modificaciones operadas por la Directiva delegada (UE) 2024/846, es preciso adaptar las disposiciones del anexo.

1.14. Administración pública

-Días inhábiles. Resolución de 16 de diciembre de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2025 (BOE 24-12-2024)

-Personal al Servicio de la Administración de Justicia. Organización. Real Decreto 1280/2024, de 17 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, aprobado por el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre; el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, aprobado por el Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre; el Real Decreto 769/1987, de 19 de junio, sobre regulación de la Policía Judicial; y el Real Decreto 1184/2006, de 13 de octubre, por el que se regula la estructura, composición y funciones de la Comisión Nacional de Estadística Judicial (BOE 23-12-2024)

1.15. Participación institucional

- Comunidad Autónoma de Andalucía. Participación institucional. Ley 6/2024, de 20 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE 9-1-2025)

El título I de la ley regula las disposiciones generales, señalando el objeto de la

norma, su ámbito de aplicación y los denominados criterios de participación y representatividad.

En el título II, de la participación institucional, se determina el contenido propio de la misma, así como las facultades, derechos y deberes inherentes a su ejercicio.

En el título III se concretan las medidas de compensación económica por la participación institucional y de su seguimiento y análisis.

1.16. Otras normas

-Real Decreto 1138/2024, de 11 de noviembre, por el que se regula el Foro Nacional de Empresas Emergentes (BOE 11-12-2024)

El artículo 25.1 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes establece que el Gobierno crea el Foro Nacional de Empresas

Emergentes como órgano colegiado interministerial consultivo y de colaboración entre las Administraciones Públicas, universidades, organismos públicos de investigación y centros tecnológicos, asociaciones empresariales de base asociativa más representativas de ámbito estatal y autonómico, asociaciones o corporaciones de profesionales intermediarios, las empresas emergentes y aquellas otras que colaboran con ellas.

Este real decreto regula la naturaleza jurídica del Foro Nacional de Empresas Emergentes y su dependencia orgánica, quedando adscrito al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial.

Dada su naturaleza de órgano colegiado, el Foro se ajustará a lo dispuesto en el título preliminar capítulo II, sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En el marco de lo establecido en la ley, el real decreto desarrolla las funciones atribuidas a este órgano y establece su composición y régimen de funcionamiento. El Foro Nacional de Empresas Emergentes refuerza los mecanismos de participación entre todas las partes relevantes, promoviendo que las políticas públicas y su ejecución respondan a necesidades reales de las empresas emergentes, en coordinación con otros órganos existentes como el Consejo Estatal de la pequeña y la mediana empresa.

-Servicio Público de Justicia. Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (BOE 3-1-2025)

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia trata de afianzar el acceso a la justicia a través de la consolidación de derechos y garantías de los ciudadanos; su funcionamiento como servicio público en condiciones de eficiencia operativa; y la transformación digital de nuestra sociedad en la Administración de Justicia. Por todo ello, se adaptan las estructuras de la Justicia y se introducen cambios en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por el Real Decreto de 14 de septiembre de 1882; en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa; en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil; en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social; y en la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

Entre las modificaciones que lleva a cabo en el ámbito laboral destacan las siguientes:

1. La Disposición final vigesimoquinta modifica la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Se incluye una nueva disposición adicional undécima en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el régimen de incompatibilidades, que determina que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales podrán realizar actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales ajenas a la función inspectora, en el ámbito de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales constituidos mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 ET, de acuerdo con las normas reguladoras del funcionamiento de los mismos, así como funciones arbitrales previstas en el artículo 76 ET, siempre que estas actividades no tengan carácter permanente. Dichas actividades quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas.

2. La Disposición final vigesimosexta lleva a cabo diversas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

— Se modifica el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, para clarificar el supuesto de extinción indemnizada del contrato, en caso de retraso o impago del salario, fijando unos plazos de retraso, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

  Se establece que "Sin perjuicio de otros supuestos, que, por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso:

— cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa

— cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o

— cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

— Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53 y la letra b) del apartado 5 del artículo 55, para corregir el error de la Ley Orgánica de Paridad que eliminó dos causas de nulidad de los despidos introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023: en el caso de haber solicitado adaptación de jornada por motivos de conciliación (art. 34. 8 ET) y disfrute del permiso de 5 días para cuidar a familiares por enfermedad u hospitalización de familiar [art. 37.3 b) ET], subsanándose así la redacción del art. 55.5b) ET (despidos disciplinarios) y la del art. 53.4 b) ET (despidos objetivos).

-Actividades económicas. Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) (BOE 15-1-2025)

En la Exposición de Motivos se destaca que, desde la entrada en vigor de la CNAE-2009 el 1 de enero de 2009, la globalización y la digitalización han cambiado la forma en que muchas actividades proporcionan bienes y servicios. Hay actividades que han cobrado importancia en la economía mundial, europea y nacional, mientras que otras la han perdido. También se han producido cambios rápidos en el ámbito de las tecnologías de la información. Además, la mayor concienciación sobre el impacto de la economía en el medio ambiente ha dado lugar a actividades especializadas destinadas a protegerlo. En suma, desde 2009 la economía ha evolucionado y sufrido múltiples cambios.

Por todo ello, este real decreto tiene por objeto aprobar la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), con el objetivo de actualizar dicha clasificación reflejando las nuevas actividades económicas que han sido posibles gracias a los avances estructurales, científicos y tecnológicos.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Incapacidad Permanente

STS 1259/2024 19-11-2024 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

La sentencia aborda la compatibilidad entre la percepción de una pensión de Gran Invalidez y el desempeño retribuido del cargo de concejal en un ayuntamiento. El trabajador, quien tenía reconocida una pensión de Gran Invalidez desde 1988, comenzó a ejercer como concejal con dedicación parcial del 75% en el Ayuntamiento de Barcelona desde el 24/7/2019 percibiendo la correspondiente remuneración.

El INSS mantuvo su grado de incapacidad, pero suspendió el abono de la pensión desde esa fecha y reclamó la devolución de las cantidades percibidas argumentando que el cargo era incompatible con la pensión.

Tanto el JS como el TSJ fallaron a favor del trabajador; pero el TS citando, especialmente, la sentencia del Pleno de 11/4/2024 (RCUD 197/2023), estableció que solo son compatibles con las pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez aquellos trabajos marginales y de escasa relevancia que no requieren alta ni cotización en la Seguridad Social.

Dado que el cargo de concejal con dedicación parcial y remuneración no es un trabajo residual ni mínimo, el TS concluyó que es incompatible con la percepción de la pensión de GI. Por tanto, estimó el recurso del INSS, revocó las sentencias anteriores y desestimó la demanda del actor declarando la incompatibilidad entre su cargo y la pensión.

Viudedad

-ATC 89/2024, de 24 de septiembre, Pleno. Auto 89/2024, de 24 de septiembre de 2024. Cuestión de inconstitucionalidad 7368-2023.

Derecho a la igualdad: Inadmite a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 7368-2023, planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, en relación con el segundo párrafo del artículo 221.2 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares ha elevado cuestión de inconstitucionalidad respecto al segundo párrafo del art. 221.2 TRLGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en su redacción original.

Entiende el órgano judicial, (..), que el establecimiento del requisito legal de formalización de la pareja de hecho mediante inscripción registral o documento público de constitución genera una consecuencia manifiestamente desproporcionada en el acceso a la pensión de viudedad desde la perspectiva de la cláusula general de igualdad (art. 14 CE) en relación con los mandatos constitucionales de protección de la familia (art. 39 CE) y de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social en situaciones de necesidad (art. 41 CE). Por otra parte, se denuncia que dicho requisito,

aparentemente neutro, provoca una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE al incidir sobre una pensión –la de viudedad– altamente feminizada

Primera duda de constitucionalidad: la inscripción registral o en documento público de la constitución de la pareja de hecho para acceder a la viudedad (art221.2 LGSS) puede ser contrario al art.14, 39 y 41 CE. Se inadmite por ser una duda de inconstitucionalidad notoriamente infundada; porque el TC ya ha resuelto sobre la cuestión en SSTC 45/2014, 51/2014 y 60/2024.

Desigualdad entre cónyuges viudos y convivientes supérstites: «Nada se opone constitucionalmente a que, en definitiva, "el legislador, dentro de su amplísima libertad de decisión, deduzca razonablemente consecuencias de esa diferente situación de partida"» (SSTC 45/2014, FJ 3, y 60/2014, FJ 3). De otro lado, fue el ATC 8/2019, de 12 de febrero, el que adicionalmente basó en el libre desarrollo de la personalidad la no apreciación de vulneración del art. 14 CE en la exigencia legal de dependencia económica del causante al conviviente supérstite (y no al cónyuge viudo) a efectos de la pensión de viudedad: La diferencia de trato en la pensión de viudedad entre cónyuges y quienes conviven de hecho, sin que nada les impida contraer matrimonio, no es arbitraria o carente de fundamento (FJ 3).

Desigualdad entre convivientes supérstites de parejas de hecho formalmente constituidas o no constituidas ex art. 221.2, segundo párrafo TRLGSS. las SSTC 45/2014, FJ 3; 51/2014, FJ 3, y 60/2014, FJ 3, ya han declarado que la exigencia legal ad solemnitatem de la inscripción registral o del documento público de constitución de la pareja de hecho no introduce un elemento de diferenciación arbitrario o carente de una justificación objetiva y razonable, al ser tres las razones halladas para el trato desigual: proporcionar seguridad jurídica en el reconocimiento de pensiones (art. 9.3 CE), evitar el fraude, y coordinar internamente el sistema prestacional de la Seguridad Social. el requisito legal aquí controvertido no solo responde a una finalidad objetivamente justificada y razonable, sino también proporcionada. En este sentido, como argumenta el INSS, tanto la inscripción registral como el documento público de constitución de la pareja de hecho son de fácil ejecución y dependen exclusivamente de la voluntad de sus miembros, no pudiéndose imputar a la norma la existencia de un exceso de rigor en su exigencia. Se trata, pues, de un «medio idóneo, necesario y proporcionado que permite constatar el compromiso de convivencia entre los miembros de una pareja de hecho, permitiendo al legislador identificar una concreta situación de necesidad merecedora de protección a través de la pensión de viudedad del sistema de Seguridad Social» (SSTC 51/2014, FJ 3, y 60/2014, FJ 3).

No estamos, pues, ante un requisito de imposible cumplimiento que tenga un resultado desproporcionado, como lo fue el requisito de «tener hijos comunes» establecido en la disposición adicional tercera c) de la Ley 40/2007, para el acceso excepcional a la pensión de viudedad de las parejas de hecho cuyo hecho causante hubiera acaecido con anterioridad a su entrada en vigor, ante la imposibilidad física y legal de su cumplimiento por las parejas de hecho homosexuales, que el tribunal consideró desproporcionado e inconstitucional ex art. 14 CE en las SSTC 41/2013, 55/2013, de 11 de marzo, y 77/2013, de 8 de abril.

Adicionalmente, tampoco puede argumentarse que la constitución de la pareja de hecho a través de inscripción registral o documento público suponga un requisito desproporcionado o excesivo por ser de imposible cumplimiento debido a la imprevisibilidad de su establecimiento (Ley 40/2007) o de la doctrina constitucional que avala su constitucionalidad (elaborada en 2014). Por tanto, no nos encontramos en la actualidad ante supuestos similares a los dirimidos acumuladamente en las SSTEDH de 19 de enero de 2023, asunto Doménech Aradilla y Rodríguez González c. España; de 26

de enero de 2023, asunto Valverde Digon c. España, y de 20 de julio de 2023, asunto del Pino Ortiz y otros c. España

Segunda duda de constitucionalidad: la posible discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida en el art. 14 CE, de la exigencia legal de inscripción registral o de documento público de constitución de la pareja de hecho para el acceso a la pensión de viudedad (art. 221.2, segundo párrafo TRLGSS); duda que esconsiderada también notoriamente infundada. es cierto que la pensión de viudedad está fuertemente feminizada. Según los datos estadísticos facilitados por el INSS, en el periodo comprendido entre 2008 2021, el 87,80 por 100 de los beneficiarios de las pensiones de viudedad (1 662 975) han sido mujeres (1 460 162), sean cónyuges viudas o convivientes supérstites; y el 81,26 por 100 de las pensiones de viudedad concedidas a miembros supérstites de parejas de hecho con dependencia económica (2600) han sido mujeres (2113).

Sin embargo, este mayor impacto en las mujeres no puede considerarse, por sí mismo y aisladamente, causante de la discriminación alegada por varias razones:

En primer lugar, porque siguiendo esta misma lógica todos los requisitos establecidos para el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho adolecerían de este mismo vicio de inconstitucionalidad. En efecto, cualquiera de los requisitos exigidos, al condicionar el acceso a una pensión altamente feminizada, discriminaría indirectamente por razón de sexo.

En segundo lugar, porque lo que aquí se cuestiona es si el establecimiento de la exigencia ad solemnitatem de la formalización de la pareja de hecho mediante inscripción registral o documento público constituye un requisito que perjudique más a las mujeres que a los hombres. Y en este caso puede sostenerse que la formalización de la pareja de hecho que el precepto cuestionado impone para el acceso a la pensión de viudedad no determina, ni formal ni materialmente, que las mujeres se encuentren en peor situación que los hombres para su cumplimiento; máxime cuando depende de la concurrencia de la voluntad de ambos (hombre y mujer) en las parejas heterosexuales.

-STS 17/10/2024, Nº de Recurso: 3336/2022, Nº de Resolución: 1206/2024. Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Viudedad: la actora cumple con el requisito de ser víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, como exige el artículo 220.1 LGSS.

En efecto, atendiendo a las circunstancias del caso, no parece dudoso que en el momento de la separación o del divorcio existía "una razonable conexión de funcionalidad temporal, una proximidad que ponga de relieve la probabilidad de que la ruptura del matrimonio" esté relacionada con la violencia de género.

En el presente supuesto, la conexión temporal de la violencia de género con la ruptura del matrimonio es evidente en el caso de la separación. La sentencia de separación judicial es del año 2000 y la actora había presentado denuncias contra su cónyuge en 1998, 1999 y 2000, recayendo sentencia condenatoria en el año 2000.

Pero lo que sucede es que la violencia de género prosiguió tras la sentencia de separación del año 2000. En efecto, la actora presentó denuncia el 2 de septiembre de 2004, lo que dio lugar a un juicio de faltas dictándose orden de alejamiento y recayendo sentencia condenatoria del causante el 7 de septiembre de 2004. Además, el 30 de marzo de 2005 recayó sentencia condenatoria del causante

por malos tratos y amenazas. Y, finalmente, como ya hemos señalado, la sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 3 de Igualada de 23 de febrero de 2011 condenó al causante por la comisión de una falta de amenazas.

En este contexto, y aplicando los "criterios flexibles" y los "conceptos abiertos que permitan una mejor atención a las situaciones de necesidad (artículo 41 CE), al menos en casos determinados", a los que apela la STS 524/2021, no podemos sino concluir que también existió una razonable conexión temporal con el momento del divorcio.

Debemos señalar, adicionalmente, en primer lugar, que el párrafo tercero del artículo 220.1 LGSS se refiere al momento de la separación judicial "o" el divorcio por sentencia firme; en el presente caso se dio tanto la separación como el divorcio. Y, en segundo lugar, tampoco está de más señalar que el periodo no superior a diez años a que se refiere la disposición transitoria decimotercera.1 LGSS se relaciona con la no exigencia de pensión compensatoria y no con la violencia de género.

Reitera doctrina: STS 524/2021, de 12 de mayo (rcud 4697/2018)

Jubilación: Complemento de maternidad

-STS 20/11/2024. Nº de Recurso: 4881/2023, Nº de Resolución: 1287/2024, Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Complemento de maternidad: Indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado como consecuencia de que el INSS los deniega tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) que consideró discriminatoria por razón de sexo la regulación de la LGSS. Se trata de una discriminación autónoma y ligada a dicha actuación de la entidad gestora. Procede la indemnización para compensar los perjuicios efectivamente sufridos incluidas las costas y honorarios de letrado. Fijación de la indemnización. Cumplimiento de la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113-22). Aplica doctrina de STS 977/2023, de 15 de noviembre (rcud 5547/2022).

En el mismo sentido STS 20/11/2024 [Nº de Recurso: 3632/2023, Nº de Resolución: 1278/2024]; STS 20/11/2024 [Nº de Recurso: 4875/2022, Nº de Resolución: 1266/2024]; STS 20/11/2024 [Nº de Resolución: 1286/2024, Nº Recurso: 4768/2023]

Jubilación Anticipada

-STS 17/12/2024, Nº de Recurso: 5336/2022, Nº de Resolución: 1347/2024, Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Jubilación anticipada: La controversia litigiosa radica en determinar si la jubilación anticipada por razón de la actividad de los bomberos exige el requisito consistente en que el bombero permanezca de alta como tal o en una actividad laboral diferente hasta la fecha del hecho causante de la pensión. La exigencia introducida por el Real Decreto 383/2008 de que el demandante permaneciera de alta como bombero o en una actividad laboral diferente, infringe el principio de jerarquía normativa. Cuando la LGSS ha querido exigir el requisito de permanencia de alta en la Seguridad Social para el devengo de la jubilación anticipada por razón de la actividad, lo ha hecho, como en el caso de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza, los Mossos d'Esquadra y la Policía Foral de Navarra. Al no exigirlo respecto de los bomberos, el actor tiene derecho a acceder a la pensión de jubilación anticpada. Se trata de un requisito adicional para reconocimiento de la pensión de jubilación que la LGSS no exige.

El actor había sido bombero pero en la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación anticipada no estaba de alta en la Seguridad Social porque había sido declarado afecto de una incapacidad permanente total para esa profesión habitual. el actor nació el NUM000 de 1961 y solicitó la jubilación anticipada el 21 de abril de 2021, cuando había cumplido 60 años de edad, por lo que reunía los requisitos exigidos para devengar esta pensión.

Desempleo

-STS 15/10/2024, N^{o} de Recurso: 806/2022, N^{o} de Resolución: 1186/2024, Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Desempleo: el beneficiario no debe reintegrar el subsidio asistencial de desempleo que le reconoció indebidamente el SEPE debido a un error de este organismo autónomo. Aplicación doctrina TEDH: STEDH 26 abrl 2018, Caso Cackarevic c. Croacia. El SEPE ha hecho recaer toda la carga de su error sobre el beneficiario. El TEDH sostiene que los errores atribuibles exclusivamente a las autoridades estatales no deben remediarse, en principio, a expensas de la persona afectada, especialmente cuando no está en juego ningún otro interés privado en conflicto.

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

-STS 1252/2024 19-11-2024 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Se debate en el RCUD si el demandante, al que se le ha reconocido en vía administrativa una IPT para su profesión habitual de autónomo y de profesión gerente de establecimiento de distribución y reparto de electrodomésticos, tiene o no derecho al incremento adicional del 20% previsto para mayores de 55 años. La pretensión del incremento del 20% de la IPT fue estimada en instancia y en suplicación. La Sala IV, con reiteración de la doctrina previa, estima el recurso del INSS y declara que el importe de la pensión debe ser del 55% de la base reguladora. Conforme a dicha doctrina, no sólo es necesario cumplir los requisitos de la edad y de la falta de ejercicio de actividad retribuida por cuenta propia o ajena, sino que, además, es necesario que el beneficiario no ostente la titularidad real del establecimiento mercantil. Y en el caso enjuiciado el actor no acredita el abandono de la titularidad del establecimiento mercantil en el que desempeñaba su actividad como autónomo.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

DERECHO INDIVIDUAL

Fita Ortega, F. y Requena Montes, O. (Dirs.): *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad.* Tirant lo Blanch, 2025, ISBN: 9788410952645, Número de páginas: 584

López Terrada, E.: *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres.* Tirant lo Blanch, 2024, ISBN: 9788410719323, 332 páginas.

DERECHO COLECTIVO

Álvarez Del Cuvillo, A.: *El procedimiento en el arbitraje de elecciones a representantes de los trabajadores: un enfoque desde la práctica.* Ediciones Cinca, 2025. ISBN: 978-84-10167-04-9, Número de páginas 199

Ruiz Saura, J.E.: *La actividad sindical y los derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI*. Editorial Laborum, Murcia, 2025, 366 páginas.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fernández Collados, M.B. y González Díaz, F. (Dirs.): *Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Editorial: Aranzadi, 2025, ISBN digital: 978-84-1078-468-0, ISBN papel + digital: 978-84-1078-469-7, Número de páginas: 526

Ricou Casal, M.: *Protección a la salud y la salud laboral en el derecho social,* Aranzadi, 2025

Trujillo Pons, F.: *Acoso Laboral: Una Guía Jurídica a Través de Casos Reales.* Editorial Colex, 2025, ISBN PAPEL: 978-84-1194-834-0, ISBN ELECTRÓNICO: 978-84-1194-835-7, 544 páginas

PROTECCIÓN SOCIAL

Alonso García, B.: *Derecho de la protección Social*, Aranzadi, 2025.

Chacartegui Jávega, C.: *Seguridad Social y Riesgo Climático. El accidente de trabajo y la protección por desempleo desde una lectura dinámica*. Aranzadi - La Ley, 2025, ISBN versión impresa: 978-84-1085-819-0, ISBN versión electrónica: 978-84-1085-820-6, Número de páginas: 136

OBRAS GENERALES Y OTRAS

AA.VV.: *Memento Práctico Social* 2025. Edición y Coordinación: Redacción Social de Francis Lefebvre, Lefebvre, febrero de 2025. ISBN: 978-84-10431-20-1. Número de páginas: 2.200 aprox.

Blázquez Agudo, E.: *El derecho de información como elemento estructural del principio de transparencia en las relaciones laborales*, Aranzadi, 2025.

Casas Baamonde, M.E. (Dir), Pérez Del Prado, D. (Coord.): *Derecho y tecnologías,* Editorial: Centro de Estudios Ramón Areces, SA, 2025, ISBN -13: 978-84-9961-466-3, Número de páginas: 728, Versión online: https://www.fundacionareces.es/recursos/doc/portal/2024/04/23/derecho-ytecnologias.pdf

Chacartegui Jávega, C. (Dir.): *Vulnerables en la economía verde y circular: una mirada jurídico-laboral*. Tirant lo Blanch, 2025. ISBN: 9788410716810. Número de páginas: 335

Durán López, F., Valdeolivas García, Y., Del Rey Guanter, S., Lahera Forteza, J., Mercader Uguina, J.,Sagardoy De Simón, I.: *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico-reflexión de futuro y propuestas de líneas de cambio.* Instituto de Estudios Económicos, 2025, ISBN M-27.355-2024, Número de páginas 175, versión digital gratuita en abierto desde la web del Instituto de Estudios Económicos, https://www.ieemadrid.es/

García Murcia, J., Rodríguez Cardo, I.A.: *El consejo de Europa y los derechos sociales. Instrumentos normativos, jurisprudencia del TEDH y doctrina del CEDS.* Tirant lo Blanch, 2025, ISBN 9788410712539, Número de páginas: 736

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

EL CONFLICTO DE TRABAJO: PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN Y MEDIDAS DE PRESIÓN COLECTIVA, José Luis Monereo Pérez, Antonio Márquez Prieto, María Isabel Granados Romera, María Nieves Moreno Vida y Francisco Vila Tierno (Directores/as) y Belén

del Mar López Insua y Jorge Baquero Aguilar (Coordinadores/as), Ediciones Laborum, Murcia, 2024, 1ª edición, 478 páginas.

Comentado por:
Javier Torres Sánchez
Graduado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Universidad de Málaga

La definición conceptual del conflicto ha sido un tema recurrentemente estudiado y analizado por diferentes doctrinas de pensamiento que en muchos casos puede llegar a ser una cuestión generadora de un intenso debate, a pesar de que existe cierto consenso a la hora de realizar una definición general que tenga en cuenta los elementos esenciales de este y, en consecuencia, existen numerosas definiciones entre las que destaca la efectuada por el profesor Joseph Folger, que lo describe como "*la interacción de personas interdependientes que perciben objetivos incompatibles e interferencias mutuas en la consecución de esos objetivos*". De este modo, se podría considerar que todas las relaciones, con independencia de su carácter y por su propia naturaleza, son tendentes al conflicto, en tanto en cuanto existen multitud de intereses y objetivos que en muchos casos resultan del todo discrepantes que pueden suscitar controversias entre las personas con posiciones enfrentadas. Esta situación se acentúa cuando existen posiciones claramente definidas y con objetivos abiertamente antagónicos, como es el caso de las relaciones laborales en las que se observan a multitud de agentes con una idiosincrasia muy marcada que pretenden proteger y defender sus intereses de las injerencias o intromisiones del resto de agentes.

Pese a que el nacimiento de los conflictos no es necesariamente un problema, sino que pueden ser generadores e incentivadores de avances y mejoras, resulta imprescindible buscar fórmulas y métodos que permitan solventar de forma ágil las disputas enquistadas que precisan de una solución perentoria. Es ante esta necesidad cuando se idean los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, concebido como contrapunto a las medidas de presión de las que disponen las partes para lograr la consecución de sus objetivos.

Es esta situación la que trata de analizar el libro titulado *El conflicto de trabajo: Procedimientos autónomos de solución y medidas de presión colectiva*, publicado por Ediciones Laborum, que consta de quince capítulos en los que los autores valoran ordenadamente el recorrido así como el estado actual en el que se encuentran los mecanismos para la solución autónoma de conflictos y, a su vez, la conexión que existen entre estos y los procedimientos de presión colectiva constitucionalmente reconocidos.

Esta publicación resultan muy enriquecedora desde el momento en que entra a analizar la relación entre dos elementos con dimensión constitucional, como son la solución autónoma de conflictos colectivos que se encuentra respaldada por el mandado expreso del artículo 37.2 de la Constitución Española y el derecho a la huelga reconocido en el apartado segundo del artículo 28 de nuestra Carta Magna, pudiendo ser ambos elementos considerados a simple vista como adversos e incompatibles por los métodos que lo caracterizan, empero, buscan el mismo objetivo que es solucionar una situación estimada perjudicial para los intereses de una de las partes del conflicto laboral.

No obstante, desde mi humilde punto de vista, se puede afirmar que la solución autónoma de conflictos es sistema que permite minorar los perjuicios que producen un método de presión que necesariamente llevan aparejados el aumento del clima de tensión y el distanciamiento de los posicionamientos enfrentados, que consecuentemente van a propiciar o, al menos, facilitar que se den las condiciones para aplacar momentáneamente el problema pero puede que siembre la semilla

de futuros conflictos, ya que el clima de enfrentamiento favorece en muchos casos la imposición de soluciones, dejando de lado su adopción por convicción.

Es por ello que las diferentes administraciones del Estado se han decidido a tomar partido a favor de un modelo de solución autónoma de conflictos colectivos –aunque también se apuesta por este método para la resolver de conflictos individuales-, apostando por un sistema voluntario, gratuito, simple y con un claro carácter preventivo que pretende fomentar la negociación de buena fe entre agentes laborales en posiciones enfrentadas desde el convencimiento de que es el método más eficaz y efectivo para la resolución de conflictos. Esto es, desde la creencia de que un acuerdo adoptado a través de la negociación con buena fe y el acercamiento de posturas es mucho mas beneficioso para ambas partes y goza de muchas más probabilidades de perdurar e impulsar relaciones de entendimiento a futuro, incluso en los casos en los que las posturas parecen irreconciliables

Por tanto, son evidentes los beneficios que este sistema aporta para el desarrollo de las relaciones laborales y la decidida apuesta que por este han realizado las diferentes administraciones, prueba de ello es su desarrollo ligado al autonomismo y la adopción por los agentes sociales de diferentes acuerdos sobre la resolución autónoma de conflictos laborales durante las últimas décadas que ha culminado con la firma del VI ASAC el 10 de febrero de 2020. Sin embargo, y a pesar de los altos grados de avenencia que se han venido manteniendo de forma estable durante los últimos años, resulta inexcusable e improrrogable la apuesta decidida de los agentes sociales –incentivados y auspiciados por los organismos públicos competentes- de dar un paso hacia delante para impulsar y avanzar hacia una sistema de relaciones laborales en el que la solución autónoma de conflictos, especialmente a nivel colectivo, sea contemplado como el método más eficaz para la búsqueda directa de soluciones como forma de ampliar y reforzar la capacidad de negociación colectiva.

Es por lo que, sin duda, resulta imprescindible la lectura atenta de esta obra que, como no puede ser de otra manera, pretende ser un referente para profesionales, docentes, estudiantes, etc.

MIRADAS Y DESAFÍOS JURÍDICOS-LABORALES A LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO. ESPECIAL ATENCIÓN AL FACTOR EDAD, por Estefanía González Cobaleda, Editorial Dykinson, Madrid, 2024. 188 páginas

Comentado por:
Arturo Montesdeoca Suárez
Profesor Ayudante Doctor
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Estefanía González Cobaleda, Dra. en Derecho y profesora del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Málaga, nos presenta su nueva monografía titulada "Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género". En esta obra la autora lleva a cabo una reflexión atrevida y necesaria sobre un tema de actualidad por los recientes movimientos legislativos con incidencia directa en el ámbito de las relaciones laborales. El lector que se adentre en su estudio podrá identificar una estructura sistemática y ordenada que orienta correctamente el discurso y acrecienta las ansias de continuar con su lectura para seguir averiguando conocimiento.

En el primer capítulo se lleva a cabo una necesaria aproximación sobre la identificación y diferenciación de los diferentes conceptos que construirán y ayudarán a comprender el resto de los contenidos de la obra. Se hace referencia a conceptos ya conocidos y estudiados como el sexo, el género, la orientación sexual y la intersexualidad. Y otros, de configuración o análisis más cercano en el tiempo, como pueden ser la identidad sexual, la expresión de género, cisexualidad o cisgénero,

entre otros. Esta actuación brinda la oportunidad a ofrecer pedagogía al lector sobre las percepciones o referencias erróneas cuando se hace alusión al colectivo. En acompañamiento a lo anterior, se ha estimado conveniente identificar la forma más oscura de nuestra sociedad, no es otra que la violencia hacia otra persona; en este caso, por orientación e identidad sexual o expresión de género. Con carácter general, definido como LGTBIfobia y, de forma específica, referido a la homofobia, bifobia y transfobia.

En el segundo tras haber asentado los puntos anteriores, la autora se adentra a justificar o al menos dirigir el debate hacia la necesidad de otorgar una mayor cobertura de protección al colectivo LGTBI en el ámbito laboral. Para alcanzar este propósito la autora conecta aspectos interrelacionados y preocupantes: la inserción laboral hacia un empleo con condiciones de trabajo dignas y su impacto en innegable impacto en la percepción futura de la pensión de jubilación.

En el tercer capítulo comienza la ordenación jerárquica del marco jurídico referido a la orientación y diversidad sexual en el ámbito de las relaciones laborales. De partida, se comienza por el ámbito internacional desde la aportación de defensa de la igualdad a partir de los derechos humanos. A continuación, la autora continúa adentrándose en el estudio de la "construcción jurídica de la identidad sexual", abarcando la interpretación de los conceptos señalados tanto en la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En el cuarto capítulo la autora ha estimado conveniente llevar a cabo un repaso del acervo comunitario partiendo de la hoja de ruta marcada por la Unión Europea. Una vez superado este objetivo, la autora ha estimado conveniente realizar un estudio comparado con el régimen jurídico italiano en su conjunto. De hecho, analiza el marco jurídico interno nacional descendiendo hasta las aportaciones legislativas regionales. Una actuación que, probablemente, ha sido fruto de su estancia de investigación en el "*Dipartamento di Giurisprudenza"* de la *Univertà Degli Studi Di Napoli*. Por último, termina por aterrizar en el marco jurídico español para ir allanando y dando una pincelada previa al compendio normativo que se aborda en profundidad y minuciosidad en los siguientes capítulos.

En análisis de los capítulos quinto y sexto pueden realizarse conjuntamente puesto que atienden a un mismo fin como es la discriminación recaída sobre el colectivo LGTBI. No obstante, sí debe hacerse una mención a que ambos capítulos difieren en su contenido; el quinto introduce el marco jurídico discriminatorio centrando el interés en factores de vulnerabilidad como pueden ser la edad y el colectivo de mujeres trans; mientras que, en el sexto, se encuentra focalizado en las medidas sociolaborales a implantar, así como la prevención del acoso discriminatorio y la violencia en el trabajo de las personas LGTBI. Una propuesta de gran interés para el lector tomando en consideración la reciente aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En definitiva, esta monografía ofrece un tema muy interesante, interdisciplinar, de actualidad y con mucho recorrido jurídico en la práctica en el marco del contrato de trabajo por los derechos y obligaciones creados *ex novo* tras la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Pero también por el reciente 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Por tanto, se trata indudablemente de una obra de gran interés académico y con un marcado análisis crítico, relacional y comparado que enriquecen aún más si cabe la temática propuesta. Todo

ello, en eras de afrontar, como indica la autora, una premisa clara como es la evolución del principio de igualdad y la transformación de la discriminación en el ámbito de las relaciones laborales. En definitiva, en el objetivo de contribuir a una sociedad más abierta e igualitaria, así como en el ámbito del trabajo visibilizando y adoptando una cultura más inclusiva y diversa de todas las personas trabajadoras libre de toda carga discriminatoria.