Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

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

Laborum

nº 38 (1er Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas[1]

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. MEDIDAS URGENTES

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 20-12-2023)

[Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre (BOE 12-1-2024)]

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva que consta de cuatro libros, conformados por 129 artículos, dieciséis disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, nueve disposiciones finales y un anexo de definiciones.

I. *En el Libro Primero se establecen Medidas de Eficiencia Digital y Procesal del Servicio Público de Justicia*.

El título preliminar define su objeto y acoge los principios de acceso, autenticidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad, trazabilidad, conservación e interoperabilidad que deben regir los sistemas de información de la Administración de Justicia.

Determina además su ámbito de aplicación a la Administración de Justicia, a los ciudadanos y ciudadanas en sus relaciones con ella y a los y las profesionales que actúen en su ámbito, así como a las relaciones entre aquélla y el resto de las administraciones y organismos y entes públicos.

También, como novedad, define los servicios digitales que las administraciones públicas con competencias en medios materiales y personales de la Administración de Justicia han de prestar de manera equivalente y de calidad en todo el territorio del Estado.

1-El título I, bajo la rúbrica «Derechos y deberes digitales en el ámbito de la Administración de Justicia», recoge y actualiza los derechos y deberes reconocidos en la Ley 18/2011, de 5 de julio.

Como novedad destacable, se reconoce a la ciudadanía el derecho a un servicio personalizado de acceso a procedimientos, informaciones y servicios accesibles de la Administración de Justicia y se establecen una serie de servicios cuya prestación deben garantizar las administraciones públicas con competencias en medios materiales y personales de la Administración de Justicia por medios digitales, en todo el territorio del Estado. Entre otros: la itineración de expedientes electrónicos y la transmisión de documentos electrónicos entre cualesquiera órganos judiciales o fiscales; la interoperabilidad de datos entre cualesquiera tribunales, oficinas judiciales y fiscales, a los fines previstos en las leyes;

[1] Autora: María Nieves Moreno Vida, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

servicio personalizado que facilitará el acceso a los servicios, procedimientos e informaciones accesibles de la Administración de Justicia que afecten a un ciudadano o ciudadana cuando sea parte o se le haya reconocido interés directo y legítimo; determinados portales de datos en los términos previstos en la ley, y la identificación y firma de los intervinientes en actuaciones no presenciales.

Como otra novedad importante, se establece el derecho de las personas profesionales de la Abogacía, de la Procura y los Graduados Sociales a que los sistemas de información de la Administración de Justicia posibiliten y favorezcan la desconexión digital y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con respeto a lo dispuesto en la legislación procesal.

2-El título II regula el acceso digital a la Administración de Justicia. En este marco se engloban tres grandes previsiones: se mejora el concepto de sede judicial electrónica; se regula el Punto de Acceso General de la Administración de Justicia (PAGAJ) y se crea la Carpeta Justicia, interoperable con la Carpeta Ciudadana del Sector Público Estatal; se actualizan los sistemas de identificación y autenticación conforme a lo previsto en el Reglamento (UE) n.º 910/2014, de 23 de julio de 2014.

3-El título III se refiere a la tramitación electrónica de los procedimientos judiciales.

4-El título IV regula los actos y servicios no presenciales.

5-El título V del libro primero disciplina los Registros de la Administración de Justicia y los archivos electrónicos.

6-El título VI del libro primero, que lleva por rúbrica «Datos abiertos», regula el Portal de Datos de la Administración de Justicia, que debe facilitar a la ciudadanía y a los profesionales información procesada y precisa sobre la actividad, carga de trabajo y otros datos relevantes de todos los órganos, servicios y oficinas judiciales y fiscales de España.

7-El título VII regula la cooperación entre las administraciones con competencias en materia de Justicia, el Esquema Judicial de Interoperabilidad y Seguridad y las demás normas sobre seguridad.

8-El título VIII recoge las medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia, mediante la modificación de diferentes leyes procesales, para armonizar la regulación procesal civil, penal, contencioso-administrativa y social con el contexto de tramitación electrónica.

-En cuanto a la reforma de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, destaca la introducción de una serie de modificaciones legislativas en las que se ha tenido especialmente en cuenta la situación y necesidades de las personas mayores, para eliminar las barreras que les impiden participar en los procesos judiciales en igualdad de condiciones, contribuyendo a la creación de un servicio público de Justicia inclusivo y amigable. Otras medidas, como la ampliación de materias que con independencia de su cuantía se tramitarán por las normas del juicio verbal, o la incorporación del procedimiento testigo, o las reformas introducidas en los procesos de familia y en la ejecución, persiguen dotar de mayor celeridad a los pleitos, sin merma alguna de las garantías procesales ni derechos de las partes. Finalmente, se aborda la regulación de la legitimación activa de las asociaciones de profesionales del arte y de la cultura en aquellos procesos que tengan por objeto la defensa en juicio de los intereses de sus asociadas y asociados cuando se detecten prácticas fraudulentas, abusos de ley o discriminación que afecten a un colectivo de profesionales.

-Por lo que respecta al orden jurisdiccional social, se acomete una reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que es continuadora de la realizada en la Ley

13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial. Tras diez años desde la entrada en vigor de aquella ley, la presente actualiza su contenido, tomando en consideración el trabajo realizado en los juzgados en el momento presente, se optimizan recursos y se profundiza en los avances conseguidos utilizando para ello herramientas como el procedimiento testigo o la extensión de efectos.

-Asimismo se introduce una modificación normativa en las distintas leyes procesales para permitir a la Abogacía General del Estado tener conocimiento y colaborar con los órganos judiciales en los procedimientos de revisión de sentencias que se sigan ante el Tribunal Supremo como consecuencia de los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que hayan declarado que una resolución judicial ha sido dictada en violación de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos y Libertades Fundamentales

II. *El Libro Segundo se refiere a las medidas legislativas de reforma de la función pública*.

El objeto de esta regulación es ordenar y definir un modelo que siente la base de una reforma de la función pública para la Administración del siglo XXI, sobre cuatro elementos fundamentales: la planificación estratégica, el acceso al empleo público y selección del personal, la evaluación del desempeño y la carrera profesional, así como la figura del directivo público profesional.

1-El título I se refiere a la planificación estratégica de los recursos humanos, que se vincula estrechamente con la planificación plurianual de la Administración del Estado, tanto presupuestaria como funcional.

Se estructura un modelo de planificación y se recogen medidas concretas en cuanto a dos herramientas fundamentales para completar este aspecto del modelo de reforma, como son la oferta de empleo público y las relaciones de puestos de trabajo.

2-El título II segundo regula el acceso y la selección.

Como novedades en este ámbito, este real decreto-ley potencia la agilidad y eficiencia en los procesos selectivos, profundizando en el resto de los principios recogidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, adaptándolos al contexto actual y desafíos de futuro.

3-El título III recoge el desarrollo de la regulación de la evaluación del desempeño que está ligada a la planificación estratégica, y carrera profesional, introduciendo la carrera horizontal.

-Se prevé la participación del personal empleado público a través de la negociación colectiva de las normas en materia de evaluación del desempeño y a través de las respectivas comisiones de seguimiento.

-En cuanto a la carrera profesional, este real decreto-ley introduce la carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

-La progresión en la carrera horizontal tiene su reflejo retributivo para el personal funcionario de carrera en un nuevo complemento de carrera que retribuye la progresión alcanzada en la misma. Para el personal laboral, será de aplicación de acuerdo con su normativa específica.

4-El título IV contempla la figura del personal directivo público profesional que se define como aquel que desempeña funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos, con margen de autonomía de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores, responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desempeñen sus funciones.

Se establece como novedad la creación de un repertorio de puestos con el perfil de puestos referenciado a competencias y cualificaciones profesionales, así como la experiencia profesional y la debida formación requerida.

5-La disposición adicional decimotercera autoriza la transformación en agencia estatal del Instituto Nacional de Administración Pública, con competencias en materia de selección y formación del personal empleado público.

6-Mediante la disposición final sexta se incluye un mandato a fin de que, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor del libro primero, y previa negociación colectiva, se regule el teletrabajo y el puesto de trabajo deslocalizado como modalidades de prestación de servicios a distancia en el ámbito de la Administración de Justicia.

III. *El Libro Tercero se refiere a la Reforma de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

Se establecen como objetivos «i) acelerar y ampliar el despliegue de los servicios públicos locales, también a través de medios digitales como las aplicaciones, y ii) apoyar a las ciudades pequeñas en su prestación de servicios públicos.

IV. *El Libro Cuarto procede a la modificación de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, con el objetivo principal de mejorar los incentivos fiscales al mecenazgo*, tanto si es efectuado por personas físicas, como por personas jurídicas o por no residentes.

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (BOE 20-12-2023)

[Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre (BOE 12-1-2024)]

Este real decreto-ley ha sido derogado por Acuerdo del Congreso de los Diputados al no haber sido convalidado. Dicho real decreto-ley llevaba a cabo modificaciones del ET y de la LGSS, así como del Estatuto Básico del Empleado Público:

1. Las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se referían, por un lado, a la regulación del permiso de lactancia, prevista en el apartado 4 del artículo 37; a la concurrencia respecto de los convenios colectivos autonómicos, que se regula en los apartados 3 y 4 del artículo 84 y, por otra parte, para introducir una nueva disposición adicional vigesimoctava

que tenía por objeto, dada la especialidad del ámbito artístico, prever especialidades en la condición de elector y elegible.

2. Las modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social eran referidas a la reforma del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Se abordaba la revisión de las características básicas de la protección por desempleo en su nivel asistencial, ampliando su nivel de cobertura al eliminar lagunas de desprotección, simplificando y mejorando los requisitos de acceso y mantenimiento a la misma, y garantizando a los beneficiarios de los subsidios el acceso a los itinerarios personalizados de empleo con el fin de mejorar su empleabilidad y fomentar su inserción laboral.

3. En cuanto a la modificación puntual en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se trataba de incluir de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de los cuidadores.

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía (BOE 28-12-2023)

[Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre (BOE 12-1-2024)]

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva que consta de seis títulos, conformados por 91 artículos, doce disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, trece disposiciones finales y cinco anexos.

El título I está dedicado a las medidas en materia económica; el título II está dividido en dos capítulos dedicados, respectivamente, a las medidas fiscales y relativas a la financiación local; el título III está dedicado a la energía; el título IV incorpora las medidas de apoyo para paliar la sequía; en materia de transportes, el título V incorpora las ayudas al transporte de viajeros.

El título VI está dedicado a las *medidas de carácter social*:

1. *Medidas en materia de Seguridad Social*

a). *Prórroga de medidas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma*.

-Atendiendo a que subsisten en la zona de Cumbre Vieja las consecuencias sociales y económicas provocadas por la erupción volcánica, se prorroga el aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social de trabajadores autónomos afectados en su actividad por la erupción volcánica.

-También se prorroga, para aquellos que venían percibiendo la misma, la prestación de cese de actividad para los trabajadores autónomos que se han visto obligados a cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica, así como las medidas extraordinarias de Seguridad Social para los trabajadores autónomos y la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, de superior cuantía que la aplicable con carácter general, en los expedientes de regulación temporal de empleo mencionados.

b). *Medidas sobre pensiones y otras prestaciones públicas*

Se establecen en este RD normas sobre determinación y revalorización de pensiones y otras prestaciones públicas. Las propuestas de este real decreto-ley suponen la puesta en marcha de algunas de las modificaciones recientemente introducidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Como consecuencia de la prórroga automática de los Presupuestos Generales del Estado de 2023 (debido a la convocatoria de elecciones generales el 23 de julio de 2023), se hace necesaria la aprobación de este real decreto-ley, fundamentalmente para regular de forma provisional la revalorización de las pensiones hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, pero también para establecer algunas normas transitorias en materia de cotización que se consideran necesarias hasta que se produzca la aprobación de la referida ley.

-Se establece una revalorización de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social y las del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado, con carácter general, del 3,8 por ciento respecto del importe que tuvieran fijado para 2023, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre de dicho año.

-El mismo incremento reciben los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del citado régimen especial.

-Se fija el límite máximo establecido para la percepción de las pensiones públicas en 2024 en 3.175,04 euros mensuales o 44.450,56 euros anuales, todo ello conforme a lo establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, en los artículos 57 y 58 LGSS, así como en el artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

No obstante, este porcentaje experimenta respecto de algunas prestaciones un incremento mayor, que viene determinado por normas específicas, como es el importe para 2024 del complemento de pensiones contributivas y de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado para la reducción de brecha de género, que queda fijado para 2024 en 33,20 euros mensuales gracias a la aplicación a la cuantía establecida para 2023 del resultado de sumar al referido porcentaje general de revalorización del 3,8 por ciento un porcentaje adicional del 5 por ciento, de acuerdo con la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.

-La cuantía mínima de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social se incrementa en 2024 en el 3,8 por ciento, conforme a lo previsto en el artículo 58 LGSS, pero también en función del tipo de pensión en consideración al umbral de la pobreza, según lo establecido en la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS, con los importes que se especifican en el anexo IV.

Idéntico tratamiento reciben las pensiones mínimas del Régimen de Clases Pasivas del Estado, por aplicación del artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado y de la nueva disposición adicional vigésima primera de dicho texto legal, introducida por la disposición final primera de este real decreto-ley, especificándose su importe en el anexo V.

También se extiende similar tratamiento a las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) no concurrentes con otras pensiones públicas, así como a las pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad

Social, cuantía fija se determina anualmente por el legislador y que para 2024, tendrán un importe anual, respectivamente, de 7.399,00 euros y 7.182,00 euros

-Las pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social de invalidez y jubilación tendrán un importe anual de 7.250,60 euros, resultado de aplicar sobre el importe extraordinario establecido para estas pensiones en el año 2023 por el artículo 77 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, que se consolida, el porcentaje que corresponde de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS.

-Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer se incrementan conforme a lo previsto en su propio régimen jurídico y las prestaciones familiares no contributivas a las que se refiere el capítulo I del título VI LGSS, así como el subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se revalorizarán el 3,8 por ciento, al igual que las prestaciones económicas de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, las reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, y los importes mensuales de las ayudas sociales reconocidas en favor de las personas contaminadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

-Se incluyen también las normas de revalorización de las distintas pensiones causadas con motivo de la guerra civil, cuyas cuantías no podrán ser inferiores a lo que determine su propia legislación, y una relación de las pensiones públicas que no son revalorizables.

-Se introduce una nueva disposición adicional vigésima primera en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, a fin de extender al Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado lo dispuesto para las pensiones mínimas del resto de los regímenes del sistema en la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS, a fin de reducir también la brecha existente entre la cuantía de las pensiones mínimas del citado régimen especial y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos.

-Se modifica la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a la que añade un apartado 4 para extender a la revalorización de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez lo previsto en la disposición adicional quincuagésima tercera del mismo texto legal para determinar las cuantías de las pensiones mínimas del sistema de la Seguridad Social, y modifica también el primer párrafo del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del citado texto refundido, a fin de ampliar hasta el 31 de diciembre de 2025, para el sector de la industria manufacturera, el período transitorio de aplicación de la regulación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

-Igualmente, se modifica la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, a fin de habilitar la posibilidad de que las comunidades autónomas de régimen común puedan asumir la gestión de la prestación no contributiva del ingreso mínimo vital.

2. *Medidas en materia de empleo* (capítulo II del título VI):

a). Se prorrogan las medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, previstas en el artículo

178 del citado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

b). Se prorrogan las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo en dichas circunstancias extraordinarias, temporales y urgentes.

Este real decreto-ley adapta al nuevo periodo de apoyo público las medidas en el ámbito laboral de apoyo a las personas trabajadoras del artículo 173 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de modo que: a) Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos. b) Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

c). Se incluye la prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, durante el periodo necesario para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social en la búsqueda, un año más, de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional [regulado ya mediante Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, BOE 7-2-2024].

d). Se modifica el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

-Se procede a modificar el último inciso del primer párrafo de la letra c) del artículo 11.1 del Real Decreto ley 1/2023.

La modificación deriva de que esta norma podría tener efectos contrarios a los objetivos perseguidos, ya que impide, al exigir que en los últimos seis meses la persona trabajadora con la que se suscriba el contrato de sustitución no haya prestado servicios mediante un contrato de duración determinada en la misma empresa o entidad, que se aplique la bonificación en un contrato directamente vinculado a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta excepción del artículo 11.1 c) da lugar a que, si bien sí se podría bonificar un contrato de duración determinada de sustitución de persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, una vez que finaliza este contrato temporal no se podría bonificar otro de sustitución de la misma persona trabajadora, por ejemplo, que se encontrase disfrutando del permiso por nacimiento. Esta exclusión podría fomentar el fin de una relación laboral no deseada por la norma: la de la persona sustituta. Por ello, se procede a modificarlo en consecuencia.

-En relación con el personal investigador, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, operó dos grandes líneas de modificación en materia de incentivos a su contratación: una transversal a las bonificaciones a la Seguridad Social por el personal contratado para desarrollar actividades investigadoras, y otra focalizada en el contrato predoctoral. La interpretación que se está efectuando de la aplicación de las disposiciones generales para todos los incentivos a la contratación está llevando a exigir que las personas contratadas sean demandantes de empleo en situación de desempleo, lo que está llevando a un retraso en la aplicación de estos importantes incentivos. Se introduce así una disposición que suprime este requisito en los incentivos para el personal investigador.

3. El capítulo III se ocupa de las *medidas en materia de vivienda*.

4. La norma se completa con una serie de *disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales*.

-La disposición transitoria octava determina la suspensión de la disposición transitoria decimosexta LGSS, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

-La disposición transitoria novena, anuda, por un lado, el incremento de las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que los tengan establecidos al salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto y fija el incremento del tope máximo de las bases de cotización del sistema aplicando el porcentaje que se establezca para la revalorización de pensiones y el tope máximo de las bases de cotización se fijará aplicando el porcentaje establecido en la disposición transitoria trigésimo octava LGSS. Y, por otro, establece la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional conforme a lo previsto en el apartado catorce del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Además, establece para 2024, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, la cotización en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

-La disposición transitoria décima regula la aplicación de la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, en materia de prácticas formativas.

1.2. COTIZACIÓN

— Orden ISM/29/2024, de 22 de enero, por la que se establecen para el año 2024 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero (BOE 23-1-2024)

El artículo 122, apartado Ocho.2, de la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece que la cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar respecto a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, se efectuará sobre las remuneraciones que se determinen anualmente mediante orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones representativas del sector. Tal determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, sobre la base de los valores medios de remuneración percibida en el año precedente.

A tal finalidad responde el contenido de esta orden, mediante la que se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2023, las bases únicas para la cotización por contingencias comunes y profesionales según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

1. Las bases únicas de cotización de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero quedan establecidas para el año 2024 en las cuantías que se reflejan en los anexos de esta orden, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, en relación con los coeficientes correctores (Artículo único).

2. 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 2024 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 (Disposición transitoria única).

— 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 30-1-2024)

Como consecuencia de la situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1 de enero de 2024, resulta de 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.

En este contexto de prórroga presupuestaria, se hace extensible durante el año 2024 la facultad conjunta que se recogía en el apartado diecisiete del citado artículo 122 al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y al Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el citado artículo.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, establece con carácter transitorio, las disposiciones precisas que permiten articular esta orden en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024.

-La disposición transitoria octava RD-ley 8/2023, de 27 de diciembre, establece la suspensión de lo dispuesto en el apartado 1.a).4.º de la disposición transitoria decimosexta LGSS, en relación con las bases de cotización del Sistema Especial para Empleados de Hogar. De esta forma, en tanto se aprueba la LPGE para el año 2024, desde el 1 de enero de 2024, los tramos de retribución y las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en el ejercicio 2023.

-La disposición transitoria novena RD-ley 8/2023, de 27 de diciembre, establece las referencias a las bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, a la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional y a la determinación de la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas, para el ejercicio 2024, y hasta la aprobación de la correspondiente LPGE.

1. 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 que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, 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 LGSS.

2. 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 LGSS, que será de 0,70 puntos porcentuales.

3. Se determina la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación sean o no remuneradas, teniendo en cuenta que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó la disposición final décima 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, a fin de que la disposición adicional quincuagésima segunda LGSS, relativa a la Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, entre en vigor el 1 de enero de 2024.

Esta cotización de las prácticas remuneradas se aplicará también respecto a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

4. Respecto a los trabajadores autónomos, en el año 2024, 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, y la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

Asimismo, la cuantía para el reintegro de cotizaciones a los trabajadores autónomos en situación de pluriactividad fijada en el apartado 8 del artículo 16 proviene de la aplicación a la base máxima para el año 2024 del apartado 1 para doce mensualidades del tipo de cotización del 28,30 vigente del apartado 2.a) del mismo artículo.

5. Se establece que en tanto no se apruebe el salario mínimo interprofesional [lo que ya se ha producido mediante Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero] para el año 2024, las bases mínimas de cotización de todos los grupos profesionales previstas en esta orden tendrán carácter provisional hasta que, mediante una nueva orden ministerial, se aprueben de forma definitiva.

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

7. También, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, 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.

8. En lo que respecta a la cotización de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se han determinado los tipos de cotización y reducciones en las aportaciones empresariales, de acuerdo con los dispuesto en la disposición

transitoria decimoctava LGSS sobre aplicación paulatina de las bases y tipos de cotización y de reducciones en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. De igual forma, las bases mínimas y máximas se fijan atendiendo a la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

9. 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.

10. 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, a modo de ejemplo, las que derivan 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.

11. Al margen de las previsiones y novedades con rango de ley reseñadas, se han mantenido la regulación de bases y tipos restantes previstas en la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 en desarrollo del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

1.3. PENSIONES

— Real Decreto 1133/2023, de 19 de diciembre, por el que se regula el cómputo de los períodos trabajados en organizaciones internacionales intergubernamentales a efectos del reconocimiento y cálculo de determinadas pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva (BOE 8-1-2024)

Este RD es consecuencia de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de julio de 2013, en el Asunto C-233/12 Gardella, mediante la cual el citado Tribunal ha declarado que el artículo 45, libre circulación de trabajadores, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se opone a una normativa de un Estado miembro que no permita, a los efectos de generar el derecho a pensión de vejez, tomar en cuenta los periodos de empleo que un nacional de un Estado miembro de la Unión Europea haya cubierto en una organización internacional situada en territorio de otro Estado miembro.

La obligación establecida en la Sentencia Gardella, de computar los periodos trabajados en las organizaciones internacionales intergubernamentales a efectos de acceder a las pensiones contributivas y de calcular su cuantía, se encuentra recogida en la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que remite su articulación al desarrollo reglamentario. A ello responde el presente real decreto.

-Objeto (art. 1):

Este real decreto establece los términos y reglas para el cómputo de los periodos trabajados en organizaciones internacionales intergubernamentales a efectos de reconocer y calcular las pensiones contributivas del sistema español de la Seguridad Social derivadas de contingencias comunes.

-Ámbito subjetivo (art. 2):

Este real decreto será de aplicación a las personas que coticen o hayan cotizado a cualquiera de los regímenes del sistema español de la Seguridad Social y trabajen o hayan trabajado en España o en el territorio de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, al servicio de una o varias organizaciones internacionales intergubernamentales ubicadas en el territorio de un Estado miembro de la Unión Europea, siempre que dichos trabajos hayan determinado la realización de aportaciones al sistema de pensiones de dichas organizaciones y no hayan dado lugar a su inclusión en el sistema español de la Seguridad Social o en el del Estado en el que hayan trabajado.

Este real decreto no se aplicará a las personas incluidas en el campo de aplicación del Real Decreto 2072/1999, de 30 de diciembre, sobre transferencias recíprocas de derechos entre el sistema de previsión social del personal de las Comunidades Europeas y los regímenes públicos de previsión social españoles, cuando se haya procedido a la transferencia de los derechos a pensión contemplada en él.

-Ámbito objetivo 8art. 3):

Los periodos trabajados en organizaciones internacionales intergubernamentales ubicadas en un Estado miembro de la Unión Europea, se podrán computar, en los términos establecidos en este real decreto, para el reconocimiento y cálculo de las pensiones contributivas de jubilación y las de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes del sistema español de la Seguridad Social, reguladas en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en sus normas de desarrollo.

Este real decreto se aplicará exclusivamente en aquellos supuestos en los que el reconocimiento de la pensión de que se trate no resultara posible sin la toma en consideración de los periodos trabajados en las organizaciones internacionales intergubernamentales a los que se refiere, por alguna de las siguientes causas:

a) Por no reunirse el periodo mínimo de cotización exigido para causar derecho a la pensión de que se trate, tomando en consideración únicamente los periodos cotizados o considerados como cotizados al sistema español de la Seguridad Social, ni totalizando, en su caso, los periodos cumplidos bajo la legislación de los países con los que exista una norma internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social.

b) Por no reunir la carencia específica exigida, esto es, que parte o la totalidad del periodo mínimo de cotización exigido esté comprendido en un periodo de tiempo determinado, para acceder a la pensión de que se trate, tomando en consideración únicamente los periodos cotizados o considerados como cotizados al sistema español de la Seguridad Social, ni totalizando, en su caso, los periodos cumplidos bajo la legislación de los países con los que exista una norma internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social.

c) Por no encontrarse en alta ni en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida conforme a la legislación española, ni poder considerarse en tal situación en virtud de una norma internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social.

Asimismo, se incluyen cuatro disposiciones transitorias. La primera, para contemplar la aplicación del real decreto a los hechos causantes anteriores a su entrada en vigor; la segunda, para establecer la toma en consideración de los periodos de trabajo al servicio de las organizaciones

internacionales intergubernamentales anteriores a su entrada en vigor; la tercera, para regular, dada la situación creada por la salida del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea, el cómputo de los periodos efectuados en las organizaciones internacionales intergubernamentales ubicadas en su territorio; y, la cuarta, para determinar los supuestos y términos en que resulta posible el reconocimiento del complemento por maternidad.

1.4. CONVENIO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL

— Orden ISM/1385/2023, de 21 de diciembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE 28-12-2023)

El 5 de diciembre de 2022 se llevó a cabo una modificación del Acuerdo entre las Naciones Unidas y el Reino de España relativo al uso por las Naciones Unidas de locales en el Reino de España para la prestación de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz y operaciones conexas de las Naciones Unidas, hecho en Madrid el 28 de enero de 2009.

Tras esa modificación, el Centro de las Naciones Unidas de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en Valencia (UNICTF-V) solicitó la incorporación voluntaria a la Seguridad Social española del personal funcionario que presta servicios en el mencionado Centro de las Naciones Unidas. Dicha solicitud fue informada favorablemente por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación en fecha 20 de febrero de 2023.

Por tanto, mediante esta Orden resulta procedente la modificación del artículo 14.1.b) de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional del Real Decreto 317/1985, de 6 de febrero, con el objetivo de incluir a dicha entidad de Naciones Unidas en la relación de organizaciones internacionales del citado artículo.

1.5. IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES DE ORDEN SOCIAL

— Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica (BOE 6-12-2023)

El presente real decreto modifica los dos reglamentos citados, con el fin de extender al ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como al ámbito del procedimiento sancionador en el orden social y a los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, algunos aspectos clave de la normativa en materia de administración electrónica.

1. En primer lugar, se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social:

-Se introduce en el mismo un principio general de tramitación electrónica de los procedimientos regulados en dicho reglamento.

-Se prevé también la adhesión a plataformas o aplicaciones informáticas creadas, desarrolladas o utilizadas por parte de las administraciones, estatales o autonómicas, que intervienen en los procedimientos regulados en el reglamento.

-Se modifica también el artículo 22 del Reglamento para aclarar que el cómputo de los términos y plazos establecidos en esta norma, así como el régimen de notificaciones y comunicaciones, deben atenerse también a lo establecido en las normas que se dicten en su desarrollo. Con ello se pretende una mejor coherencia e integración del régimen jurídico aplicable.

-Se incluye una disposición adicional en este Reglamento para establecer un sistema alternativo de notificación para las actas de liquidación o infracción de gran volumen. Esta previsión obedece a la imposibilidad técnica actual de las aplicaciones más comúnmente utilizadas en los procesos de firma y notificación electrónica de firmar y notificar actas superiores a un determinado volumen.

2. En cuanto a la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluye diferentes aspectos:

-En primer lugar, se introduce en el reglamento un nuevo artículo 14 bis, con dos objetivos: por un lado, establecer un principio general de funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por medios electrónicos, coherente con el principio general establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre; por otro lado, explicitar la posibilidad de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos, organismos o entidades de la Administración estatal o autonómica desarrollen aplicaciones informáticas dirigidas a la tramitación conjunta de procedimientos administrativos.

-En segundo lugar, se modifica el artículo 21, relativo a la capacidad de obrar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las modificaciones introducidas en este artículo persiguen ajustar este aspecto al nuevo marco establecido en la normativa de carácter general en materia de administración electrónica. Así, por un lado, se establecen como modos habituales de acreditación de la representación el apoderamiento *apud acta*, otorgado por comparecencia personal o en sede electrónica, así como la inscripción del apoderamiento en el registro electrónico de apoderamientos. Por otro lado, se crea el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como medio para facilitar la inscripción de los apoderamientos otorgados para actuar ante el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-La modificación de este reglamento se completa con la inclusión de una disposición adicional, la cuarta, en virtud de la cual mediante convenio de colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales competentes para tramitar y resolver actuaciones inspectoras o procedimientos iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social titulares de sus propios Registros Electrónicos de Apoderamientos.

Las comunidades autónomas podrán utilizar aplicaciones informáticas propias o bien adherirse a las aplicaciones informáticas desarrolladas por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social como soporte tecnológico de sus propios Registros Electrónicos de Apoderamientos. En el caso de que las comunidades autónomas dispongan de sus propias aplicaciones informáticas dirigidas a la tramitación de los procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuya competencia para resolver ostenten, mediante convenio de colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se garantizará la transmisión recíproca de información y datos relativos a los mencionados procedimientos sancionadores.

3. Estas modificaciones puntuales del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social y del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deberán completarse con disposiciones complementarias que regulen de una manera detallada el modo en que debe materializarse la relación electrónica entre la Administración y el ciudadano. Aspectos como el modo de presentación de escritos, solicitudes o documentación por parte de los ciudadanos, el sistema de notificaciones y comunicaciones electrónicas utilizado por la Administración, la actuación de los ciudadanos a través de representante o la regulación del Registro Electrónico de Apoderamientos encontrarán mejor acomodo en una disposición de desarrollo, dictada al amparo de la disposición final única.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y de la disposición final primera del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

1.6. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

— Contabilidad presupuestaria.- Resolución de 27 de diciembre de 2023, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la Resolución de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social y la Resolución de 11 de octubre de 2022, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social (BOE 31-1-2024)

Mediante esta Resolución se modifica: a) la Resolución de 3 de julio de 2014, de esta Intervención General, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social al objeto de incorporar un nuevo campo en los documentos contables denominado «Código de inventario» que permita establecer el intercambio de información entre el Sistema de Información Contable de la Seguridad Social (SICOSS) y el Inventario de Bienes y Derechos de la Seguridad Social (IBID); b) la Resolución de 11 de octubre de 2022, de este mismo Centro Directivo, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para incorporar la regulación del procedimiento de comunicación entre ambos aplicativos.

La necesidad de estos cambios deriva de que el Tribunal de Cuentas en las Declaraciones de la Cuenta General del Estado de cada ejercicio viene manifestando que la Tesorería General de la Seguridad Social no dispone de un inventario general de bienes y derechos completo, actualizado y conciliado con los registros contables, cuya formación es responsabilidad de dicho servicio común. Ello se debe, como señala el citado tribunal «a la inexistencia de procedimientos que permitan la conexión directa entre la aplicación del Inventario de Bienes y Derechos de la Seguridad Social (IBID) (diseñada para la gestión patrimonial de este inventario, operativa desde junio de 2021) con el Sistema de Información Contable de la Seguridad Social (SICOSS)».

1.7. SANIDAD

— Comunidad Autónoma de Cataluña. Derechos del paciente. Ley 2/2024, de 6 de febrero, de modificación de la Ley 21/2000, sobre los derechos de información concernientes a la salud y la autonomía del paciente, y la documentación clínica (BOE 24-2-2024)

En Cataluña, la Ley 21/2000, de 29 de diciembre, sobre los derechos de información concernientes a la salud y la autonomía del paciente, y la documentación clínica, regula la posibilidad de elaborar documentos de voluntades anticipadas para que toda persona mayor de edad con capacidad suficiente pueda comunicar las intervenciones y los tratamientos médicos que acepta o rechaza en caso de que se encuentre en una situación en la que no pueda expresar su voluntad.

Pero la forma en que la Ley 21/2000 regula la formalización del documento de voluntades anticipadas conlleva diferentes trabas burocráticas que perjudican más a las personas más vulnerables, como la gente mayor y la gente sin recursos económicos.

Por ello, se modifica el apartado 2 del artículo 8 de la Ley 21/2000 para incluir una nueva letra con la que se reconoce la posibilidad de otorgar el documento de voluntades anticipadas ante los profesionales sanitarios, de forma que estos profesionales puedan cumplir también la función de testigo. Esta posibilidad permitirá agilizar la tramitación del documento y facilitar su otorgamiento y presentación sin perder el debido rigor en la prestación del testimonio.

1.8. MIGRACIONES

— Contrataciones en origen.- Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024 (30-12-2023)

Esta Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024, conforme a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículo 39) y al Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, reformado a través del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio.

Esta contratación en origen podrá realizarse para cubrir puestos de naturaleza estacional o de temporada, a través de migración circular.

Como en el año anterior, la orden prevé también la posibilidad de gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, a través de migración estable, esto es, a través de la tramitación colectiva de autorizaciones de residencia temporal de trabajo por cuenta ajena inicial no vinculadas al retorno.

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

La orden para 2024 profundiza en la modalidad de contratación nominativa incorporando nuevos supuestos en esta categoría, con el objetivo de dar cabida dentro del marco de las contrataciones fijo-discontinuas, a proyectos migratorios de naturaleza circular que hubiesen utilizado la figura de la residencia de duración determinada hasta su derogación efectiva el pasado 27 de julio de 2023, al entrar en vigor la supresión del capítulo VI del título IV del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en virtud de la disposición final única del citado Real Decreto 629/2022, de 26 de julio.

-Esta Orden establece disposiciones generales relativas a la gestión colectiva de ofertas de empleo; disposiciones relativas a los proyectos de migración circular; disposiciones relativas a los proyectos de migración estable; regula la gestión de ofertas genéricas de empleo en migración circular y estable; la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo y los procedimientos de gestión de ofertas de empleo de forma unificada y concatenada. Asimismo, establece disposiciones sobre los visados y sobre el seguimiento de la orden de gestión colectiva.

— Extranjeros.- Resolución de 22 de diciembre de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2024 (BOE 5-1-2024)

Para la confección de este catálogo (artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social), el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

Así el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, con vigencia para el primer trimestre de 2024, incluye determinadas ocupaciones relativas a la marina mercante (frigoristas navales, jefes de máquinas de buque mercante, maquinistas navales, mecánicos de litoral, etc.), así como carpinteros de aluminio, metálico y PVC, montadores de carpintería metálica, aluminio y PVC, instaladores electricistas de edificios y viviendas, instaladores electricistas, conductores-operadores de grúa en camión, conductores-operadores de grúa fija y conductores-operadores de grúa móvil.

1.9. RELACIONES LABORALES

— Salario mínimo interprofesional.- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 (BOE 7-2-2024)

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 ET, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2024, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del cinco por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, cuyos efectos fueron prorrogados hasta la aprobación del salario mínimo interprofesional para el 2024 en el marco del diálogo social, mediante el artículo 84 del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

Las nuevas cuantías son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Con esta subida del cinco por ciento, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, se atiende 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; por otro lado, se mantiene y consolida el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

El Artículo 1 establece la cuantía del salario mínimo interprofesional para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, quedando fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

1.10. EMPLEO

— Formación para el empleo.- Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, determinadas medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2024 (BOE 21-12-2023)

Esta resolución tiene por objeto el mantenimiento de medidas en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, que posibiliten y faciliten la ejecución de la formación de los trabajadores, optimizando su empleabilidad, y contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

El ámbito de aplicación de esta resolución se circunscribe a la gestión estatal del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.2.de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Lo dispuesto en esta resolución será de aplicación, en los términos previstos en la misma, a la iniciativa de formación programada por las empresas, respecto a las acciones formativas que se programen durante 2024, con cargo al crédito de formación del que dispongan las empresas durante dicho ejercicio.

Las medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que se recogen en esta Resolución se refieren, fundamentalmente, a la utilización de aula virtual como formación presencial y al uso de medios electrónicos.

Además, la Disposición adicional única establece permisos individuales de formación: Los trabajadores podrán solicitar a sus empresas, durante el ejercicio 2024, permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal, en los términos indicados en la presente resolución. Tanto la impartición como la asistencia podrán acreditarse mediante certificado de la entidad impartidora o mediante declaración responsable del beneficiario, que deberá comunicarse mediante el sistema telemático previsto en el artículo 9 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema

telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

— Comunidad Autónoma del País Vasco.- Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo (BOE 18-1-2024)

La Exposición de Motivos aclara que esta ley define las políticas públicas de empleo desde un entendimiento amplio, integrador e intersectorial. También señala que, estatutariamente, los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, sobre los que se soporta esta ley, habilitan a la Comunidad Autónoma de Euskadi para establecer y desarrollar su propia política de empleo, de acuerdo con la ordenación general de la economía y dentro del marco de la legislación laboral que dicte el Estado. En ese sentido, se deja claro que esta ley elude cualquier incidencia en la regulación de la relación laboral, que le está vedada, para adentrarse en las políticas activas de empleo, en la creación de empleo y en el fomento del empleo, que, como materias distintas de la propiamente laboral, pueden vincularse también al desarrollo económico y a la actividad económica.

La ley reconoce en su título II un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas. Se trata del derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo y del derecho a la formación para el trabajo. Unos derechos que, correlativamente, exigen que Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo cuente con recursos humanos suficientes y adecuadamente formados, en línea con las ratios de los países europeos más avanzados.

Se afirma que esta ley se inspira en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión durante la Cumbre Social de Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, y en la Estrategia Europea del Empleo.

En este marco, la ley sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo:

-1º. Apuntala el paradigma del trabajo digno, que ha de coadyuvar a la consecución de una sociedad más democrática y justa. El artículo 3 incorpora un concepto multidimensional de las políticas de empleo, articuladas en torno al objetivo del trabajo digno, mientras que el artículo 4 propugna la importancia de la dimensión local en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo; ambos ejes resultan determinantes de la definición del modelo de gobernanza. Los principios que informan las políticas públicas de empleo, a los que se dedica el artículo 5, trasponen los principios del PEDS en relación con el trabajo y el empleo.

-2º. Reconoce un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad. El título II (arts. 10 a 18) proclama el haz de derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad. La ley regula su titularidad, las condiciones concretas para su ejercicio, las obligaciones para las personas usuarias y para Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo

-3º. Redefine el marco de prestación de los servicios de empleo, y crea la Red Vasca de Empleo. El título III tiene por objeto la regulación de la Red Vasca de Empleo; de los instrumentos comunes de atención, información y prospección; de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo; de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad; de la inspección de la Red Vasca de Empleo; de las entidades privadas colaboradoras de la citada red y del control de calidad de los servicios.

-4º. Diseña servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, propicia la utilización de las nuevas tecnologías al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo y de las empresas, atiende a los colectivos de atención prioritaria y pone la mirada en el desempleo de larga duración, en las personas con discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de que nadie quede atrás.

-5º. Establece un modelo de gobernanza que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, a la par que otorga el necesario protagonismo al diálogo social. La interinstitucionalidad que vertebra el modelo de gobernanza se extiende a la gestión de los servicios de empleo, mediante la Red Vasca de Empleo, configurada como un instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, por los municipios, por las entidades locales y por las entidades integrantes de sus respectivos sectores públicos, que gestiona la cartera de servicios de empleo –denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo–.

-6º. En la regulación de las entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo destaca, por su novedad, la regulación de los acuerdos abiertos, categoría que se define desde parámetros ajenos a los que son propios de las normas de contratación pública (conforme a STJUE, Sala Quinta, de 2 de junio de 2016, párrafos 38 y 40). También se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias en la prestación de determinados servicios y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo.

-7º. El artículo 81 impone la elaboración de planes de empleo y desarrollo local a los municipios de más de 10.000 habitantes, que permiten presumir, además de un significativo volumen de población activa, un desarrollo socioeconómico relevante.

-8º. La ley reestructura la personificación jurídica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53.3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, que pasa a configurarse como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional a la prestación de servicios de empleo.

En cualquier caso, el ejercicio de potestades públicas de su competencia quedará sometido al derecho administrativo, como también el funcionamiento de sus órganos, la formación de su voluntad y el régimen de patrimonio, de responsabilidad patrimonial, subvencional y de contratación.

Pero la configuración jurídica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo debe tener en cuenta, igualmente, que las funciones prototípicas del servicio de empleo no exigen la reserva para su ejercicio al personal funcionario ni precisan para su efectividad de todo el elenco de prerrogativas vinculadas al derecho público, sino que, muy al contrario, demandan mayor capacidad de adaptación a las necesidades del mercado, de cumplimiento de los objetivos y estándares de la Unión Europea y de fomento y desarrollo de la actividad prestacional del servicio de empleo, ofreciendo respuestas ágiles y flexibles.

1.11. DEPENDENCIA

— Delegación de competencias.- Resolución de 20 de noviembre de 2023, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, sobre delegación de la competencia sobre la gestión de la ayuda a domicilio básica y teleasistencia domiciliaria básica a la Ciudad de Ceuta (BOE 8-12-2023)

Se delega en la Ciudad de Ceuta la gestión de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia domiciliaria básicos que comprende:

— La tramitación y resolución de expedientes de concesión de ambos servicios a las personas solicitantes que reúnan los requisitos previstos.

— La prestación de ambos servicios. – El seguimiento y control de la calidad de los servicios prestados.

— El tratamiento de los datos de carácter personal.

— La gestión del fichero de datos de carácter personal.

— El control de los expedientes de concesión de los servicios, proporcionando trimestralmente a la Dirección Territorial del Imserso, la información que conste, a tal efecto, en las Instrucciones Técnicas y de Gestión que se dicten por el Imserso.

La prestación de los servicios se podrá realizar bien directamente con medios propios, bien con medios ajenos, mediante la correspondiente contratación o convenio, y deberá reunir los requisitos establecidos en las Instrucciones Técnicas y de Gestión que se dicten por el Imserso en las que se recogerán las obligaciones, condiciones técnicas y actividades específicas que deberán ser asumidas y desarrolladas por la empresa o entidad que resulte adjudicataria de los mismos.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

2.1. Incapacidad permanente

— STJUE (Sala Primera) de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, asunto J. M. A. R. y Ca Na Negreta, S. A, con intervención de Ministerio Fiscal

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO. ***«Procedimiento prejudicial — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Accidente de trabajo — Incapacidad permanente total — Resolución del contrato de trabajo — Artículo 5 — Ajustes razonables»***

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre J. M. A. R. y Ca Na Negreta, S. A., en relación con la resolución del contrato de trabajo de J. M. A. R. por parte de dicha sociedad debido a que este se hallaba en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual.

El Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, órgano jurisdiccional remitente, señala que, en el presente asunto, no se niega que el trabajador de que se trata sea una persona con discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78. Subraya que, en cualquier caso, esta apreciación se ve corroborada por el artículo 4, apartado 2, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, que confiere a las personas en situación de incapacidad permanente total la condición de «personas con discapacidad».

El órgano jurisdiccional remitente señala que, a tenor del artículo 49, apartado 1, letra e), del Estatuto de los Trabajadores, que no ha sido modificado desde el 10 de marzo de 1980 y que, por tanto, no se ha adaptado para tener en cuenta la Directiva 2000/78 ni la Convención de la ONU, la declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual permite la extinción automática del contrato de trabajo, sin que deba cumplirse ninguna formalidad ni abonarse indemnización alguna, distinta de la pensión mensual, equivalente, en el presente asunto, al 55 % del salario del trabajador. Añade que tal extinción no está supeditada al cumplimiento de ninguna obligación previa de realizar «ajustes razonables», pese a que, en el caso de autos, la propia Ca Na Negreta había demostrado la viabilidad de tales ajustes, pues había reubicado a J. M. A. R. en otro puesto dentro de la empresa.

A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente cita la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85), de la que, a su parecer, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

El órgano jurisdiccional remitente hace también referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se desprende que, si bien la incapacidad permanente total no obliga al empresario a despedir al trabajador y no impide, en particular, que este sea reubicado en otro puesto dentro de la empresa, puesto que tal incapacidad solo afecta a su aptitud para desempeñar sus funciones habituales y, por lo tanto, no le impide realizar otras tareas, dicho empresario no está obligado, sin embargo, a realizar esa reubicación, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente.

Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad de la normativa nacional controvertida en el litigio principal con el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a la luz de la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85).

En el caso de autos, por una parte, no se discute que la incapacidad del demandante en el litigio principal resulta de dolencias físicas permanentes vinculadas a un accidente de trabajo. Según las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente y del Gobierno español, si bien dicha incapacidad no impide que el trabajador de que se trata desempeñe otras funciones para su empleador u otra empresa, no es menos cierto que a dicho trabajador se le ha reconocido la condición de «persona con discapacidad», en el sentido de la legislación nacional que transpone el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a saber, los artículos 4, 40 y 63 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad. Parece que la limitación de la capacidad del demandante en el litigio principal, que resulta de dolencias físicas permanentes, puede impedir la participación plena y efectiva de este en la vida profesional, de modo que su situación está comprendida en el concepto de «discapacidad», en

el sentido de la Directiva 2000/78 y de la jurisprudencia recordada en el apartado 34 de la presente sentencia.

Por otra parte, tampoco se discute que la normativa nacional controvertida en el litigio principal confiere al empresario la facultad de resolver el contrato de trabajo debido a la incapacidad permanente total del trabajador para ejercer su profesión habitual en la empresa. El hecho de que el trabajador de que se trata hubiera solicitado que se le reconociera esa incapacidad permanente total y de que tuviera conocimiento de que dicha normativa confería a su empleador el derecho a resolver su contrato de trabajo a raíz de ese reconocimiento no significa, a este respecto, que ese trabajador hubiera dado su consentimiento a la extinción de dicho contrato. Por consiguiente, una resolución en virtud de dicha normativa está comprendida entre las «condiciones de despido», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, puesto que constituye una extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador.

Por consiguiente, una situación como la controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

Para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, procede recordar, para empezar, que la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta, que prohíbe toda discriminación, en particular, por razón de discapacidad. Además, el artículo 26 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 27 y jurisprudencia citada).

A continuación, procede recordar asimismo que las disposiciones de la Convención de la ONU pueden invocarse para interpretar las de la Directiva 2000/78, de modo que esta última debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 59 y jurisprudencia citada).

Pues bien, en virtud del artículo 2, párrafo tercero, de dicha Convención, el concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Este concepto incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

En lo que concierne a dichos ajustes, del tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78, en relación con los considerandos 20 y 21 de esta, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 37).

A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva

2000/78, ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartados 41 y 43).

En este contexto, procede señalar que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. A este respecto, del considerando 21 de esta Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartados 45 y 48).

Por consiguiente, el concepto de «ajustes razonables» implica que un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 49).

En el caso de autos, de la normativa nacional controvertida en el litigio principal resulta que esta permite el despido de un trabajador cuando se le haya declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78, o a mantener las medidas adecuadas que ya haya adoptado. En efecto, de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente se desprende que el demandante en el litigio principal había sido reubicado en otro puesto dentro de la empresa entre el 6 de agosto de 2018 y el 13 de marzo de 2020, fecha del despido, que fue notificado por el empresario once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el nuevo puesto en que el trabajador había sido reubicado, durante más de un año, parecía compatible con las limitaciones físicas resultantes de su accidente de trabajo.

Como señalaron el Gobierno helénico y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, tal normativa parece tener el efecto, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, de dispensar al empresario de su obligación de realizar o, en su caso, mantener, ajustes razonables, como un cambio a otro puesto, aun cuando el trabajador de que se trate disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad requeridas para desempeñar las funciones esenciales de ese otro puesto, en el sentido del considerando 17 de la misma Directiva y de la jurisprudencia recordada en el apartado 46 de la presente sentencia. Además, dicha normativa tampoco parece obligar al empresario a demostrar que tal cambio de puesto podría imponerle una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia, antes de proceder al despido del trabajador.

El hecho de que, en virtud de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, se reconozca la incapacidad permanente total a petición del trabajador y de que esta le dé derecho a una prestación de seguridad social, a saber, una pensión mensual, conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones, carece de relevancia a este respecto.

En efecto, tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo. Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» que, según las observaciones escritas del Gobierno español, designa una incapacidad para todo trabajo, dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta.

Por último, en cuanto a la alegación formulada por el Gobierno español en sus observaciones escritas, según la cual el Estado miembro afectado es el único competente para organizar su sistema de seguridad social y determinar los requisitos para la concesión de las prestaciones en materia de seguridad social, procede recordar que, en el ejercicio de dicha competencia, ese Estado miembro debe respetar el Derecho de la Unión [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 30 y jurisprudencia citada].

Así pues, una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia.

Por consiguiente, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta y de los artículos 2 y 27 de la Convención de la ONU, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara que el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

— Sentencia del Juzgado de lo Social nº.2 de Vigo de 16 de febrero de 2024

Declara la nulidad de un despido de un trabajador como consecuencia de haberle sido declarado una Incapacidad Permanente Total y reconocida una pensión en el sistema de la Seguridad Social.

La sentencia aplica la jurisprudencia de la STJUE de 18 de enero de 2024, nº C-631/22, que establece que no se puede considerar extinguido automáticamente el contrato de trabajo por el hecho de que se le declare una incapacidad permanente a un trabajador y que la empresa tampoco puede proceder al despido por el hecho de que se le haya declarado una incapacidad permanente total para su profesión habitual, sin intentar reubicarlo o adaptar su puesto de trabajo. La empresa queda obligada, antes de la extinción del vínculo laboral, a efectuar los ajustes razonables en su puesto de trabajo o reubicarlo en otro puesto compatible con sus dolencias o el despido se declarará nulo.

El Juzgado de lo Social nº.2 de Vigo establece que la consecuencia es la readmisión del trabajador y la obligación de la empresa de ofrecerle al trabajador un nuevo puesto de trabajo compatible con una incapacidad permanente total.

— STS núm. 731/2023, de 10/10/2023 (Ponente Sebastián Moralo Gallego)

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL. VISIÓN MONOCULAR. La cuestión a resolver es la de determinar si la visión monocular debe calificarse como constitutiva de incapacidad permanente total para la profesión habitual de oficial 1º de la construcción.

Reconocida la incapacidad permanente total a un albañil que perdió un ojo en un accidente laboral, el Tribunal Supremo falla que la visión monocular es incompatible con la profesión de la construcción. Reconoce la incapacidad permanente total para el desarrollo de su profesión a un oficial de la construcción que perdió un ojo en un accidente de trabajo, al considerar que la profesión del trabajador exige de una especial agudeza visual.

La Sala de lo Social aclara que, además de esa especial agudeza visual para realizar correctamente las tareas, también hay que tener especialmente en cuenta los riesgos que puede suponer el desempeño de esa profesión. En el caso de los empleados del sector de la construcción, estos hacen uso de maquinaria peligrosa, herramientas cortantes y perforantes, y trabajan en alturas con el riesgo de caída, por lo que la falta de una adecuada visión binocular supone "un serio peligro", tanto para el trabajador como para terceros. Por tanto, la visión monocular debe calificarse como una incapacidad permanente total.

En el presente caso, el trabajador prestaba sus servicios para una empresa del sector de la construcción. En el ejercicio de su profesión sufrió un accidente laboral. El actor se hallaba efectuando la sustitución de una bomba de agua cuando una tapa estalló, impactando contra su cara, lo que le ocasionó diversos daños, entre otros varias fracturas y la pérdida del ojo derecho. Como consecuencia del accidente, el hombre inició una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo durante once meses, sufriendo además un cuadro ansioso-depresivo. El Equipo de Valoración de Incapacidades valoró las secuelas sufridas por el trabajador a consecuencia del accidente y acordó calificar al actor en situación de incapacidad permanente parcial, dictamen que fue aceptado íntegramente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el cual reconoció a favor del actor una indemnización de 46.814 euros, equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora de 1.950 euros. No conforme con la calificación del INSS, el trabajador presentó demanda

reclamando que se le reconociera en situación de incapacidad permanente total para el desarrollo de su profesión habitual.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima el recurso de casación y revoca el fallo recurrido y estima la demanda del trabajador, declarando al actor en situación de incapacidad permanente total para la profesión de oficial de construcción, derivada de accidente de trabajo, en cuantía del 55% de la base reguladora reconocida en la vía administrativa de 1.950 euros.

Considera el Tribunal Supremo que es fácil entender que los efectos de las lesiones descritas en sus arts. 37 y 38 pueden ser enormemente limitantes para determinadas profesiones, y tener sin embargo menos incidencia en el desarrollo de otras, en función de la capacidad visual requerida en cada caso para su ejercicio. Ya fuere para el correcto desempeño del trabajo, o para garantizar la seguridad de los trabajadores o de terceros en aquellas tareas de riesgo que requieran de visión binocular. En oficios que exigen una gran agudeza visual y de una completa visión binocular, pueden resultar sin duda incapacitantes de forma total las dolencias descritas en el art. 37 del derogado reglamento; mientras que quizás en otros no alcance siquiera a generar una disminución de la capacidad laboral superior al treinta y tres por ciento requerido para el reconocimiento de la incapacidad permanente parcial.

Otro tanto puede decirse de la aplicación de la escala de Wecker, que, de manera similar a lo contemplado en aquel derogado reglamento de accidentes de trabajo, atribuye un porcentaje de pérdida visual global del 33% a la situación en la que el ojo sano mantiene una agudeza visual de 1 y el ojo peor es inferior a 0,05; calificando como incapacidad permanente parcial la pérdida de visión comprendida entre el 24-36%, y como total la incluida entre el 37 y el 50%. La aplicación de las tablas de la Escala de Wecker es un método de medición de la agudeza visual habitualmente utilizado en España, una herramienta de valoración indicativa que ofrece por ello valores aproximados, pero que ha de completarse en cada caso con el análisis de la actividad habitual del trabajador.

La genérica y abstracta aplicación de estos dos criterios orientadores llevaría a considerar correcta la calificación de incapacidad permanente parcial realizada por el INSS en este supuesto. Pero esa solución resulta ciertamente insatisfactoria porque no discrimina entre unas y otras profesiones, sino que viene a atribuir en todos los casos los mismos efectos limitantes a la pérdida de la agudez visual global sin establecer la menor distinción en razón del tipo de profesión u oficio. Es verdad que la escala de Wecker admite un cierto margen al incluir en la incapacidad permanente total un porcentaje de pérdida visual global comprendido entre el 37-50%, pero este resultado tampoco puede considerarse plenamente convincente frente al enorme abanico de actividades profesionales que ofrece la realidad del actual mercado laboral.

Considera el Tribunal Supremo que para ratificar tan elemental consideración basta recordar el diferente resultado alcanzado en cada uno de los cinco asuntos anteriormente mencionados, en los que, frente a una misma situación de visión monocular sustancialmente coincidente, la Sala ha llegado a un diferente resultado. En dos de esos casos entiende que las lesiones no son tributarias del grado de incapacidad permanente parcial; en otros dos ha reconocido esa incapacidad; y en uno de ellos el grado de total para la profesión de gruista Lo que evidencia que esa misma visión monocular - a la que la escala de Wecker le atribuye un porcentaje de agudeza visual que no estaría dentro de los límites que ofrece para la incapacidad permanente total-, puede resultar totalmente limitante para determinados trabajos, y no serlo sin embargo para otros.

La correcta y adecuada aplicación de los criterios orientadores que ofrecen por partida doble esa escala de agudeza visual y aquel derogado reglamento de accidentes de trabajo no admite su

abstracta traslación genérica a toda clase de profesión u oficio, sino que exige realizar un análisis específico de las concretas y singulares tareas y funciones de la profesión habitual del trabajador afectado.

Análisis que, tratándose una pérdida muy relevante de visión, y más allá de la afectación que pueda suponer para el correcto desempeño de tareas que exijan una especial agudeza visual, deberá tener especialmente en cuenta los riegos que para el propio trabajador y para terceros pueda suponer el desempeño de esa profesión, ya sea por la utilización de maquinaria potencialmente peligrosa que requiera de una adecuada visión binocular, ya fuere porque lo exijan las condiciones, circunstancias o lugares donde deben realizar las tareas propias del oficio, o incluso, en su caso, por el cumplimiento de los requisitos normativos de naturaleza administrativa que condicionan el ejercicio de determinadas profesiones a unos ciertos niveles de agudeza visual.

Descendiendo a los concretos requerimientos de la profesión de oficial 1º construcción, el Tribunal Supremo señala que hay que reparar en la existencia de varios factores de riesgo evidente para el trabajador, pero también para terceros, cuya prevención exige una adecuada agudeza visual binocular y que resultan incompatibles con la visión monocular derivada de la pérdida total de uno de los ojos. La propia Guía de Valoración Profesional de Incapacidades del INSS, 3ª edición del año 2014 recoge específicamente estos riesgos, a la vez que cifra en 3 de 4 la agudeza y el campo visual requerido para su desempeño. De una parte, la utilización de maquinaria y equipos de trabajo y herramientas cortantes, punzantes o perforantes, para lo que sin duda constituye un serio peligro la falta de una adecuada visión binocular. De otra, esa profesión exige trabajar en alturas y en edificios en construcción, con el riesgo de caída que eso supone. La visión monocular reduce el campo de visión periférico, afecta a la percepción de la profundidad y del espacio, así como al cálculo de las distancias, lo que resulta incompatible con el desempeño de una actividad laboral intensa en espacios en los que hay huecos y zonas con peligro de caída desde alturas muy considerables.

Similar razonamiento se expone en la citada STS de 23 de diciembre de 2014, rcud. 360/2014, para calificar la visión monocular como una incapacidad permanente total para la profesión de gruista. Con mayor razón si cabe, debemos aplicar ese mismo criterio a la de oficial de la construcción, que se desarrolla permanentemente a pie de obra y exige deambular en altura por terrenos irregulares en los que hay un riesgo cierto de caída. A lo que incluso puede añadirse la posibilidad de sufrir además alguna clase de lesión en el ojo sano, por los múltiples factores de riesgos no desdeñables que existen en las obras de construcción, como lo evidencia el hecho de que la pérdida del ojo - tanto en el caso de la sentencia recurrida, como en la referencial-, se ha producido justamente por un traumatismo sufrido en el puesto de trabajo.

2.2. Gran Invalidez

— STS, número 514/2023, de 17/07/2023 (Ponente: Rosa María Virolés Piñol)

ACCIDENTE NO LABORAL: gran invalidez como consecuencia de complicación quirúrgica, por operación tradicional de artrodesis de columna lumbar, al considerarse una acción súbita, violenta y externa, ajena a la enfermedad común, en cuyo concepto no encaja, por un deterioro progresivo, que padecía el paciente. VOTO PARTICULAR.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS demandado, contra sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de 14-7-2020

— STS, número:433/2023, de 14/06/2023 (Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro)

GRAN INVALIDEZ: la sola presencia de una dolencia no determina por sí misma que quien la padece no pueda atender los actos más esenciales de la vida, siendo necesario atender a la situación real del sujeto, por lo que ha rechazar el criterio objetivo, sin que ello tenga tiene un efecto desmotivador y obstaculizador de la reinserción social y laboral del discapacitado, pues, la inclusión social definida por el RD Legislativo 1/2013, de 29 noviembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la dota de un contenido en el que nada tiene que ver el que se califique a un discapacitado como persona que necesita la asistencia de una persona para las actividades más esenciales de su vida, por lo que no puede reconocerse a quien, a pesar de presentar ceguera legal podía atender los actos más esenciales de la vida. El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el «INSS» demandado, contra la Sentencia de 06-10-2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en autos promovidos en reclamación de GI, que casa y anula y, resolviendo el debate en suplicación, desestima el de tal clase formulado por la demandante.

— STS, número:463/2023, de 29/06/2023 (Ponente: Mª Luz García Paredes)

PRESTACIONES POR GRAN INVALIDEZ EN REVISION POR AGRAVACION: para cuantificar el complemento ha de estarse a la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante, esto es, la de la resolución que resuelve el expediente administrativo de revisión de grado. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: se desestima por falta de contradicción el motivo referente al complemento de maternidad por no plantearse en las sentencias comparadas las mismas cuestiones. RECURSO DE SUPLICACIÓN: es procedente al reclamarse un grado de incapacidad, aunque lo sea por via de revisión. El TS estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 28-10-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, sede Valladolid, dictada en autos promovidos en reclamación de GI, que casa y anula en parte y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estima en parte el formulado por la actora modificando la cuantía del complemento de gran invalidez, y, por tanto, estima en parte la demanda.

2.3. Jubilación

— STS 72/2024 (Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín)

Jubilación anticipada voluntaria. Concepto de cónyuge a cargo. Hay dependencia económica. La cuantía de la pensión mínima de jubilación es la prevista para la situación de cónyuge a cargo. No se cumple el requisito de que la pensión de jubilación anticipada resultante sea superior a la pensión mínima de jubilación correspondiente a la situación familiar del jubilado con cónyuge a cargo.

— STS 230/2024, de 07-02-2024 (Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín)

Jubilación. Coeficientes reductores de la edad para tener derecho a la pensión de jubilación en la minería del carbón. El ayudante minero que trabaja en frentes de «arranque» no tiene derecho, por esa sola circunstancia, al coeficiente del 0,50, si no trabaja en las categorías y especialidades profesionales en las que legalmente se reconoce ese coeficiente. Se confirma la sentencia recurrida del TSJ de Asturias.

— STUE 2023/140, de 14/09/2023, Procedimiento C113/2022

IGUALDAD DE TRATO: Entre hombres y mujeres: Seguridad Social (Directiva 79/7/CEE): Discriminación: Doble discriminación: estimación: primera discriminación, norma nacional que establece el derecho a un complemento de pensión únicamente para las mujeres que tengan o adopten dos o más hijos (por su contribución a la natalidad) y lo deniega a los hombres que estén en una situación idéntica, y segunda discriminación, práctica administrativa consistente en que el INSS siguió aplicando dicha norma nacional a pesar de conocer la jurisprudencia del TJUE sobre este tema, por lo que se reconoce al demandante el derecho a una reparación pecuniaria que cubra los gastos relativos a las costas procesales y los honorarios del abogado que tuvo que emplear para el reconocimiento, de nuevo, de ese derecho.

El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara que la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y, en particular, su artículo 6 deben interpretarse en el sentido de que, tratándose de una solicitud de concesión de un complemento de pensión, presentada por un afiliado de sexo masculino, que ha sido denegada por la autoridad competente en virtud de una norma nacional que reserva la concesión de dicho complemento a las afiliadas de sexo femenino, y dándose la circunstancia de que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la Directiva 79/7, tal como fue interpretada por el Tribunal de Justicia en una sentencia prejudicial dictada con anterioridad a la resolución denegatoria de la solicitud en cuestión, el órgano jurisdiccional nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial.

— STS 298/2023, de 25/04/2023 (Ponente: Rosa María Virolés Piñol)

JUBILACIÓN ANTICIPADA: habiéndose extinguido el contrato con anterioridad a 31-12-2012, resulta aplicable el art. 161.bis dos de la LGSS en la redacción anterior a la Ley 27/2011, siendo una extinción no voluntaria, porque el trabajador se acogió al plan de prejubilaciones, pactado colectivamente, estando incluido expresamente en su ámbito de aplicación, habiéndose abonado por la empresa las prestaciones contributivas por desempleo y las cotizaciones a la Seguridad Social desde su desvinculación hasta el momento de la solicitud de la jubilación anticipada, no siendo aplicables los apartados b) y d) de dicho precepto. El TSJ desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS contra sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, Sede en Santa Cruz de Tenerife, de 9-12-2019, para confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida, en autos promovidos en reclamación de jubilación anticipada.

— STS 429/2023, de 14/06/2023 (Ponente: Rosa María Virolés Piñol)

PENSIÓN DE JUBILACIÓN ACTIVA: a efectos de determinar si el pensionista tiene derecho al incremento de su pensión de jubilación activa hasta el 100% al tiempo que se desarrolla una actividad por cuenta propia (art. 305.2.II LGSS), no es válida la contratación laboral realizada por una Sociedad Civil Irregular al no darse la necesaria conexión entre la persona jubilada y empleadora. El TS estima

el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el «INSS» demandado contra la Sentencia de 06-02-2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en autos promovidos en reclamación sobre pensión de jubilación, que casa y anula y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estima el de tal índole interpuesto por el INSS, y, en su lugar, desestima la demanda.

— STS, Sala de lo Social, Pleno, núm. 322/2024, de 21/02/2024, Unificación de doctrina (número del procedimiento: 862/2023). (Ponente: Ángel Blasco Pellicer)

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA. NO PRESCRIPCIÓN. La cuestión que se suscita en el presente recurso consiste en determinar si ha prescrito el derecho del demandante al complemento de maternidad por aportación demográfica sobre su pensión de jubilación.

El Tribunal Supremo, como ya puso de relieve en la STS 487/2022 de 30 mayo (Rcud. 3192/2021), establece, como regla general, que los efectos de las sentencias prejudiciales son ex tunc. En efecto, el TJUE ha declarado que "la interpretación que el Tribunal de Justicia hace, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE (cuestiones prejudiciales), de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa el significado y el alcance de dicha norma, tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. De ello resulta que la norma que ha sido interpretada puede y debe ser aplicada por el juez a las relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de que se haya pronunciado la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación si, además, se cumplen los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de dicha norma [...] Solo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la Unión, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurran dos criterios esenciales, a saber, la buena fe de los círculos interesados y el riesgo de trastornos graves" (STJUE de 26 de octubre de 2021 (Asunto C-109/20, entre otras).

Para un asunto similar al supuesto de autos, la referida STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18), no ha establecido ninguna limitación temporal respecto de los efectos del complemento de maternidad por aportación demográfica.

La Directiva 79/7/CEE, que establece el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto de los regímenes de Seguridad Social relativos a las prestaciones de enfermedad, invalidez y vejez, entre otras; debe ponerse en relación con el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo. E, igualmente, el artículo 4 LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone: "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas."

De conformidad con las citadas sentencias del Pleno de la Sala Social del TS de fecha 17 de febrero de 2022 (citadas), por aplicación de los principios de interpretación conforme del Derecho de la Unión, de cooperación leal y de efecto útil; teniendo en cuenta que, en el supuesto litigioso, era extremadamente difícil que el beneficiario pudiera ejercitar su derecho en la fecha de reconocimiento de la pensión de jubilación, lo que provocó la demora en la reclamación; así como el principio informador del ordenamiento jurídico relativo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que se integra y observa en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas; debemos

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

Aunque con lo expuesto la cuestión aquí suscitada estaría resuelta con fundamento suficiente, no está de más, poner de relieve argumentos adicionales que refuerzan la no prescripción del derecho al complemento demandado por el solicitante y la retroacción de los efectos económicos al momento del hecho causante. En este sentido, es claro que, en ningún caso, el dies a quo del inicio del plazo para la solicitud del complemento, en aquellas solicitudes cuyo hecho causante fuese anterior a la fecha de la sentencia del TJUE (12 de diciembre de 2019) a la que hemos aludido constantemente, podría fijarse en un momento anterior a dicha sentencia ya que, hasta dicha fecha, la redacción literal del artículo 60 LGSS únicamente contemplaba el complemento que nos ocupa para las mujeres, lo que no fue declarado contrario a la Directiva 79/7/CEE y, por consiguiente, entendido como contrario al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) hasta el momento de la referida sentencia. Por tanto, los varones no pudieron adquirir pleno conocimiento de un derecho que la literalidad de la norma les negaba hasta la fecha de la referida sentencia; por lo que con anterioridad a la misma no podía comenzar, en ningún caso, plazo de prescripción alguno.

El segundo argumento adicional deriva de la propia naturaleza del complemento en cuestión y, en general, de los complementos a las prestaciones. Al respecto hemos de reseñar el complemento de maternidad (por aportación demográfica), al igual que sucede con los complementos a mínimos o con el complemento de brecha de género, ni son ni pueden considerarse prestaciones específicas. En efecto, el citado complemento no es autónomo, sino que actúa de manera accesoria a la pensión de jubilación (incapacidad permanente o viudedad) contributiva a la que complementa. En consecuencia, no constituye una pretensión independiente de la solicitada en el momento en que se pide la pensión, sino que estaba ínsita en la acción ejercitada para solicitar la prestación a la que complementa, al alcanzar su objeto no solo a las consecuencias básicas de cada prestación, sino también a todos los elementos determinantes del contenido económico de la correspondiente pensión, entre ellos, el porcentaje aplicable, o el complemento que corresponda (a mínimos, el de maternidad o el de brecha de género). Aunque no se trate de aplicar el principio de oficialidad, reservado a aquellas prestaciones cuya concesión es automática, sus efectos deben ser los mismos en relación con los complementos de las prestaciones que los tienen, ya que al beneficiario le basta con solicitar la pensión correspondiente para que la entidad gestora, previa comprobación de que se reúnen los requisitos establecidos en la ley, deba, en los supuestos de concesión de la prestación, incluir los complementos a que haya lugar.

Ello obliga a aplicar los mismos efectos que el Tribunal Supremo ha establecido en los supuestos en los que rige el principio de oficialidad [SSTS de 19 de noviembre de 1993 (Rcud. 3412/1992); de 20 de diciembre de 1999 (Rcud. 753/1999) y de 26 de octubre de 2004 (Rcud. 4283/2003). También, inversamente: STS de 7 de julio de 2015 (Rcud. 703/2014) y STS 895/2022 de 10 noviembre (Rcud.856/2019)]; esto es, que solicitada en plazo la prestación contributiva, los posibles complementos que de la misma pudieran derivar no prescriben. Dejando a salvo su relativa autonomía a los efectos procesales, fundamentalmente, los relativos a la recurribilidad de una hipotética denegación.

2.4. Desempleo

— STS, número 580/2023, de 21/09/2023 (Ponente: Mª Luz García Paredes)

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: procedencia: existe situación de desempleo que se ha reconocido a la trabajadora con base en haber sido suspendida su relación laboral en virtud de un ERTE por fuerza mayor cuando su empleadora, administración pública, no podía acogerse a dicha medida: aplicación del principio de confianza legítima en tanto que el administrado ha actuado en la forma que le ha sido marcada por la decisión empresarial y de las que la autoridad laboral y la propia entidad gestora de las prestaciones por desempleo tenían conocimiento, creando así un esperanza legítima en su derecho a estar protegido por la situación de desempleo, a pesar de lo que establece la DA 17ª ET: perjuicios difícilmente reparables en la esfera del beneficiario y que hubieran sido fácilmente superables si desde el principio el organismo gestor hubiera actuado de acuerdo con la información disponible o la que pudo obtener utilizando los elementos normales de gestión. El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal y confirma la sentencia recurrida dictada el 14-1-2021 por el TSJ de Andalucía, sede de Granada, sin imposición de costas.

— STS, número 694/2023, de 03/10/2023 (Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer)

SUBSIDIO DE DESEMPLEO: indemnización por despido que se abona en cantidades progresivas mensuales durante un período de tiempo de siete años como consecuencia de la póliza de seguros concertada por la empresa de la que es beneficiario el trabajador: no debe computar como renta a efectos del subsidio, la imputación fiscal de rendimiento por capital mobiliario de una parte de la cuantía que percibe el trabajador efectuada en cumplimiento de la legislación fiscal a efectos de percepción de rentas superiores al 75% del SMI que son incompatibles con la percepción del subsidio. El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto y casa y anula la sentencia dictada el 20-10-2020 por el TSJ de Cataluña, sobre desempleo en demanda interpuesta por D. J.M., frente al Servicio Público de Empleo Estatal sin efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

2.5. Aspectos procesales

— STS 1110/2023 01-12-2023 (Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín)

El trabajador presentó demanda de derecho de desempleo estimó la demanda el JS y confirmándose por el TSJ éste condena al SEPE en costas, interpretó que su imposición es consecuencia de la jurisprudencia (STS de 20/0918, rcud. 56/201).

Recurre el SEPE en casación de doctrina, cuestionado si puede ser condenado en costas al gozar del beneficio de justicia gratuita, art. 2 b) Ley 1/96 no pudiendo imponerse tal condena.

La Sala IV remite a su jurisprudencia en la que aprecia que el SEPE tiene condición de EG de la Seguridad Social, siéndole de aplicación el derecho de asistencia jurídica gratuita. Reproduce su STS 12/06/18, RCUD. 684/17, aportada de contraste, recordó que el SEPE tiene las competencias de gestión y control de prestaciones por desempleo -con cita LE y art. 226 LGSS/94- la referencia al INEM debe entenderse hecha al SEPE y así lo recoge el art. 294 LGSS/15, concluyendo que es EG de las prestaciones por desempleo en sus niveles contributivo y no contributivo.

El mero criterio del vencimiento en suplicación no puede ser base para imponer costas al gozar del beneficio de justicia gratuita, sin poder condenarle si no se aprecia temeridad o mala fe en su actuación procesal. La doctrina aplicada a los servicios de salud no resulta aplicable al SEPE, es EG del desempleo arts. 294 LGSS y 18j LE y las prestaciones forman parte de la acción protectora. No es dudoso que el SEPE tiene la condición de EG de la Seguridad Social a los efectos del derecho solicitado, no debió ser condenado en costa

2.6. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

2.6.1. RELACIÓN LABORAL

Cervilla Garzón, M. D. (Dir): *El actual contrato de prestación de servicios*, Aranzadi, 2023.

Cruz Villalón, J., Novo Corti, I.: *Salario mínimo y el trabajo decente ante la innovación tecnológica en España*, Aranzadi, 2024.

Martín Jiménez, R: *La persona trabajadora cabeza de familia monoparental*, Dykinson, 2023.

Sanguineti Raymond, W., Vivero Serrano, J.B. (Dirs.): *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humano*s, Aranzadi, 2024, 336 págs.

2.6.2. DERECHO COLECTIVO

Collado García, L.; Romero Rodenas, Mª J.; Tarancón Pérez, E. y Trillo Párraga, F.: *La representación legal de los trabajadores en la empresa*, Bomarzo, 2024.

Garate Castro, J.: *Derecho sindical, Volumen III. Conflictos colectivos de trabajo*. Editorial: Bomarzo, Albacete 2023. 396 páginas.

Maneiro Vázquez, Y.: *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*. Ed. Cinca, 2024. 150 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Atelier 2024, 380 páginas.

Pérez De Los Cobos Orihuel (Dir.): *Los Derechos de los otros Sindicatos*, Tirant lo blanch, 2024

Valle-Inclán Rodríguez De Miñon, D. del: *Los servicios mínimos como límite al derecho de huelga en el transporte aéreo*, Dykinson, 2023. 166 páginas.

VVAA: *La negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021*, XXXV Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, MTAS, 2023.

VVAA: *La representación del personal en la empresa. "Crédito horario, permisos, excedencias, derechos de información, audiencia y consulta y otras actuaciones"*, Bomarzo, 2024.

2.6.3. PROTECCIÓN SOCIAL

Arrieta Idiakez, F.J.: *LAGUN ARO: Una experiencia de modelo alternativo de protección social*. Dykinson, diciembre 2023. 572. DOI: https://doi.org/10.14679/2511. 202 páginas.

Arufe Varela, A.: *La asistencia social en Alemania. Un comentario del Libro XII del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*. Atelier, 2024. 308 páginas.

Burgos Goyé, M.C./Monereo Pérez J.L.: La inmigración-emigración: las rentas de pobreza en el contexto autonómico y en una era disruptiva, Laborum, 2024.

López Insua, B.M., Ortego Lozano, P. y Guindo Morales, S.: *Seguridad social y tecnologías con perspectiva de género "Prácticas y experiencias en el proceso de enseñanzas y aprendizaje"*, Comares, 2024.

López Insua, B.M: *La protección de los mayores en la era digital. Entre trabajo y jubilación*, Tirant lo Blanch, 2023

Marban Pinilla, M.T.: *Sustentabilidad del sistema de Seguridad Social a la luz de la equidad entre mujeres y hombres*, Aranzadi, 2024

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Iniesta, G. y Trillo Parra, A.R.: *Ingreso Mínimo Vital*, 2ª edición, Laborum, 2023.

Ricou Casal, M.: *El derecho a la salud y la Seguridad Social,* Bomarzo, 2024

Vicente Palacio, A.: *La asistencia sanitaria transfronteriza*, Atelier, 2023

2.6.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fernández Collados, B, Gonzáles Martínez, J.A.: *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027,* Aranzadi 2024

Pérez Capitán, L.: *MEMENTO PRÁCTICO-Prevención Riesgos Laborales 2024-2025,* Ed. Francis Lefevere, 2023

Sánchez-Urán Azaña, Y. (Coord).: *Seguridad y salud en el trabajo regulación en Iberoamérica. Teoría y práctica*, Jurúa, 2024

2.6.5. EMPLEO

Bascón Marín, J.: *La política de empleo en los colectivos vulnerables*, Bomarzo, 2024.

2.6.6. PROCESAL LABORAL

García Murcia, J. (Dir.): *Jurisprudencia social del Tribunal Supremo "En memoria de Félix Salvador Pérez"*, Aranzadi, 2024 (Papel + e-book).

Tascón López, R.: *Hacia la eficiencia procesal en el orden Social de la Jurisdicción* (Papel + e-book), Aranzadi, 2024

Vila Tierno, F. (Dir.): *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre*. Laborum, 2024. 162 páginas.

2.6.7. EMPLEO PÚBLICO

Moreno Gené, J.: *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*. Atelier, 2024. 234 páginas.

2.6.8. OBRAS GENERALES Y OTRAS

Alonso Paulí, M., Moro Valentín-Gamazo, A. Alvarado Ceychon, G.: *Novedades en la protección de la discriminación en materia laboral tras la Ley 15/2022*, Ed. Francis Lefevere, 2024.

Beltrán De Heredia Ruiz, I.*: Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente de la persona* 1ª Ed, Aranzadi, 2024.

Castro Medina, R.: *Las personas mayores en el contexto de las políticas socio-laborales: La importancia de un cambio de paradigma*. Atelier, 2024, 320 páginas.

Díaz Barco, F.: Manual de Derecho de la Construcción, Tirant lo Blanch, 2024.

Fabregat Monfort, G. (Dir.): *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual. "Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social."*, Tirant lo blanch, 2023

Fernández Orrico, F.J.: *Discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, 2023.

Ferreiro Reguero, C (Dir.): *Implicaciones jurídico-laborales sobre la garantía integral de la libertad sexual y la igualdad de trato y no "discriminación: Ley Orgánica 10/2022 y 15/2022",* Aranzadi, 2024

Fortuny Cendra, M.: *250 preguntas y respuestas sobre la Ley de Protección de los Informantes. Ley 2/2023, de 20 de febrero*, Aranzadi, 2024.

Gómez Salado, M.A.: *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral*. Aranzadi, 2024

Larrazabal Astigarraga, E.: *Cláusulas con perspectiva de género en la contratación pública*, Atelier, 2024

Lozano Lares, F, Poyatos Chacón M.F.: *Trabajo decente en la nueva sociedad digital = Trabalho digno na nova sociedade digital*, Aranzadi 2024

Molina Navarrete, C.: Teoría de las relaciones laborales, CEF, 2024, 296 págs.

Montes Adalid, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital.* Atelier, 2024. 468 páginas.

Nevado Fernández, M, J.: *La antigüedad en el trabajo. No hay más moderno*. Tiran lo blanch, 2023

Ortego Lozano, P. Guindo Morales, S.: *Desafío tecnológico en el derecho del trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier, 2023.

Trujillo Pons, F.: *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Aranzadi, 2024

VV.AA.: *Empleo y protección social. Comunicaciones XXXIII Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio del Trabajo y Economía Social, 2024.

VVAA: *Memento Social*, 2024, Ed. Lefebrve 2024

3. RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

RECENSIÓN DE LA OBRA DE GLORIA MONTES ADALID "LA RESPUESTA DEL DERECHO SOCIAL A LOS DESAFÍOS DEL SIGLO XXI DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA (ESPAÑA E ITALIA) EMPLEO ENVEJECIMIENTO Y DESPOBLACIÓN EN LA ERA DIGITAL"

Carlos José Martínez Mateo
Profesor Ayudante Doctor (acreditado como PCD)
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Miembro de la AESSS
Universidad de Málaga
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0263-650X

La obra recensionada: "La respuesta del derecho social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo envejecimiento y despoblación en la era digital", es

un trabajo llevado a cabo por la profesora Gloria Montes Adalid quien aun siendo ya una investigadora de prestigio en estos temas -pues no en vano es profesora doctora consolidada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga- es inédito en la materia al ser uno de los primeros trabajos monográficos que estudian las numerosas variables que conllevan la nueva era de la digitalización, en conjunción con el envejecimiento de la población trabajadora. Este trabajo realizado de forma crítica es llevado a cabo partiendo no de razonamientos políticos sino desde los obtenidos tras el estudio del tratamiento en derecho positivo que, por su singularidad, trata de proteger las situaciones derivadas del envejecimiento frente al empleo y el fenómeno de la despoblación en la era digital.

Para llevar a cabo esta empresa, la autora de manera impecable, divide su obra en tres títulos para ofrecer un estudio analítico sobre el grado de eficacia normativa en la protección de los trabajadores ante esta nueva era tecnológica, partiendo para ello de los numerosos factores que han incidido en la evolución del estilo de vida de la sociedad moderna post pandémica, así como las consecuentes y continuas dinámicas del cambio o transformaciones en el plano tecnológico que ha sufrido el mercado de trabajo fruto de esta cuarta revolución industrial. En este sentido el acertado análisis del tratamiento jurídico normativo en esta materia no solamente se ha realizado sobre nuestro Ordenamiento interno sino en también el plano internacional con especial incidencia en Italia donde la autora ha desarrollado parte de su tarea investigadora.

En este sentido, la profesora Montes Adalid, ha seguido una estrategia metodológica que reside en una impecable labor investigadora del estado de la cuestión en la que se ve inmerso nuestro mercado laboral (siendo este el objetivo perseguido en los tres primeros capítulos del primer título) efectuando un análisis del contexto actual y detallando el inadvertido pero presente ángulo de declinación o convergencia entre la implantación de la industria 4.0 (por la revolución tecnológica) con el envejecimiento de la población en siglo XXI.

Para adentrarnos en las consecuencias de este fenómeno, la autora con precisión quirúrgica ha llevado a cabo este razonamiento tomado como punto de partida la historia más reciente con la aparición del COVID-19 y el posterior confinamiento global y aluviones normativos, verdaderos impulsores de esta reciente transformación y revolución digital.

Esta pandemia aun habiendo dejado secuelas negativas que han incidido en el actual panorama sociopolítico, si ha traído nuevas modalidades laborales que, si bien en un pasado ya existían, ahora se han convertido en tendencia como son el teletrabajo y el "lavoro agile" como ejemplos clásicos y singulares de un nuevo sistema de relaciones laborales "tecnificado" y vertebrado en el uso de las actuales plataformas digitales.

Estos hechos, conllevan que el perfil del trabajador o mano de obra madura se vea con dificultades de adaptación y necesidad de un proceso de reciclaje ante la aparición de la tecnología en el mundo empresarial. Esta afirmación, lejos de constituir un dogma y que puede ser opinable, es uno de los fenómenos que han empezado a ser tendencia tanto en España como Italia dos ordenamientos jurídicos que a pesar de tener puntos en común realizan un tratamiento diferenciado en sus regímenes de protección social.

Una vez realizadas estas precisiones la autora realiza en su título II un análisis de los retos ante los que se encuentra la era digital y la problemática que presentan las instituciones de no progresar a la misma velocidad de la norma, dando lugar a situaciones deficientes en la protección de los derechos de los trabajadores en contraste con el avanzado marco de la revolución tecnológica tratando aspectos

de gran actualidad como la brecha digital y la obsolescencia territorial en un mundo en constante transformación.

La conclusión obtenida por la profesora Montes Adalid se basa en que tanto los enfoques de la ONU como el de la OIT en aras de la protección social de los trabajadores y haciendo frente a los desafíos de conseguir un trabajo decente, tienen puntos en común que residen en la importancia de crear empleos dignos y sostenibles garantizando condiciones laborales justas donde la protección social, la igualdad de género y el respeto los derechos laborales pueden ser una realidad no lejana.

La organización Internacional del Trabajo continúa actualmente fomentando el intercambio de ideas y conocimientos sobre esta cuarta revolución industrial, así como el futuro del empleo a través de la difusión de trabajos, realizando informes dirigidos a la ecologización de las empresas, el trabajo a domicilio, el papel de las plataformas digitales etc.

En materia de protección laboral, los esfuerzos por parte del amenazada Unión Europea ante una situación (según los analistas, de "preguerra" con la Federación Rusa) son notables al seguir mejorando un marco normativo eficiente frente a los desafíos que supone el trabajo decente y la propia digitalización

-Finalmente, se describe una tercera fase o capítulo III, destinado realizar un examen sobre la innovación digital y las medidas sociales como herramientas aptas para abordar los obstáculos de la sociedad actual.

En este sentido la autora es realista y realiza una primera reflexión sobre los retos y necesidades de manera contextualizada, prosiguiendo con un examen de las nuevas formas de empleo y la protección de las personas trabajadoras con una incidencia en aquellos colectivos que trabajan en las plataformas digitales de nuestro país y de Italia.

Estas nuevas formas de empleo caracterizadas por el trabajo a distancia puesto en práctica de manera masiva durante la pandemia del COVID-19 hoy ha traído un tratamiento normativo que se ha centrado en la regulación jurídica del trabajo a distancia justificado por la necesidad de que exista un acuerdo escrito entre el empleador y la empleada que recojan las condiciones laborales específicas de esta modalidad de trabajo, la obligación de la empresa de proporcionar los medios y herramientas necesarios para el desempleo del trabajo a distancia, hoy la necesidad de garantizar la privacidad laboral y la seguridad y salud laboral así como la protección de estos colectivos de trabajadores y trabajadores mientras dure este periodo contractual

Si bien una de las formas más relevante de protección jurídica es el teletrabajo por las ventajas que conlleva al entorno empresarial que van desde la disminución de costes a la disminución del número de interrupciones dentro del tiempo de trabajo, eliminación de las Santísimo, mejoras de la imagen corporativa de la empresa entre otras también conlleva otros efectos que inciden sobre la seguridad y la salud de los trabajadores como pueden ser los derivados del sedentarismo en este caso el estrés o el también denominado tecnoestrés.

Estas 3 fases que distingue la profesora Montes Adalid en su obra, de manera brillante suponen un análisis metodológico histórico que converge en dos pilares o enclaves de referencia que ofrecen ciertos sectores doctrinales en esta materia. En este sentido la autora realiza unos cuadros conceptuales que coinciden con los actuales modelos prevalentes de protección laboral frente a la industria 4.0 siendo uno de ellos el denominado modelo productivista de vocación reparadora dirigido a cómo mitigar la incidencia de los efectos de la productividad y la revolución tecnológica sobre la

salud de los trabajadores) y un surgido posteriormente modelo tecnocrático que surge de influencia anglosajona que considera al riesgo como un elemento controlable y que promocionará las técnicas de prevención.

La propuesta de lege ferenda a favor del humano y no de los beneficios económicos realizada por la autora reside en la proposición de una serie de medidas legales y políticas para enfrentar los obstáculos planteados por la transformación digital, el envejecimiento de la población y la despoblación en áreas rurales con el objetivo de garantizar el trabajo decente y la inclusión en la sociedad digital y globalizada

Es por esta razón que este trabajo debería abrir una nueva perspectiva de actuación por parte de los estados español e italiano que ninguna otra obra había planteado con tan notable concisión. En este sentido este trabajo realizado, se presenta como una base de partida para futuras líneas de investigación en la búsqueda de un modelo de protección sociolaboral tan necesario para pervivencia humana y que se presenta actualmente como un imperativo categórico en el sentido que debería ponerse en marcha.

Es de señalar que la labor realizada por la profesora Gloria Montes Adalid, ayuda a comprender nuestro actual sistema de protección laboral y a donde debería evolucionar, invitando de manera libre a reflexionar sobre su eficacia. Es de señalar que la obra, en justicia ha conseguido este cometido, pues de manera inédita no se limita únicamente a realizar un análisis histórico de la evolución de la sociedad moderna, sino que en verdad usa las referencias históricas para explicar cómo se ha llegado a la situación actual de nuestro sistema laboral ante la disrupción digital. Es por tanto que, en este sentido, la presente obra se convierte en la única, hasta el momento, valiosa herramienta diagnóstica de nuestra actual situación sociolaboral.