

Revista de Derecho
de la
Seguridad Social

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones Laborales

Laborum

Directores

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

Coordinadoras

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
SHEILA LÓPEZ VICO

**ÚLTIMAS NOVEDADES
NORMATIVAS LABORALES
Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y
PROTECCIÓN SOCIAL PÚBLICA
PARA 2023**

Autores

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO
SHEILA LÓPEZ VICO

Revista de Derecho
de la
Seguridad Social

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Nº 2 Especial 2023

Directores

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

Coordinadoras

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
SHEILA LÓPEZ VICO

ÚLTIMAS NOVEDADES NORMATIVAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL PÚBLICA PARA 2023

© Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, nº 9
Planta 3ª - Oficina 21
30.008 - Murcia

Telf.: 968 88 21 81
Web: www.laborum.es
email: laborum@laborum.es

Revista de Derecho de la Seguridad Social
Depósito Legal: MU 1085-2014
Publicación Impresa: ISSN 2386-7191
Publicación Digital: ISSN 2387-0370

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo
Depósito Legal: MU 1268-2021
Publicación Impresa: ISSN 2792-7962
Publicación Digital: ISSN 2792-7970

Impreso en España - Printed in Spain

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 917021970 / 932720447)

Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

DIRECCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

SUBDIRECCIÓN:

Guillermo Rodríguez Iniesta, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia*

COORDINACIÓN:

Belén del Mar López Insua, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

CONSEJO DE REDACCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Guillermo Rodríguez Iniesta, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia*

Inmaculada Ballester Pastor, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I de Castellón*

Paola Bozzao, *Profesora Titular -acreditada a Catedrática- de Derecho del Trabajo. Universidad La Sapienza de Roma. Italia*

Faustino Cavas Martínez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

Lourdes López Cumbre, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria*

Juan Antonio Maldonado Molina, *Catedrático (acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Antonio Márquez Prieto, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*

José Luis Tortuero Plaza, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense*

Cristina Sánchez-Rodas Navarro, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*

CONSEJO ASESOR:

Belén Alonso-Olea García, *Profesora Titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia*

Miguel A. Almendros González, *Catedrático de Derecho de la empresa. Universidad de Granada*

Iciar Alzaga Ruiz, *Catedrática de Filosofía del Derecho. Universidad Nacional de Educación a Distancia*

María José Añón Roig, *Catedrática de Filosofía del Derecho. Universidad de Valencia*

Joaquín Aparicio Tovar, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla La Mancha*

Cristina Aragón Gómez, *Profesora Titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia*

Ángel Arias Domínguez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*

Alberto Arufe Varela, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña*

Gian Guido Balandi, *Catedrático Derecho del Trabajo. Universidad de Ferrara. Italia*

Susana Barcelón Cobedo, *Profesora Titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid*

Ángel Blasco Pellicer, *Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)*

Jo Carby-Hall, *Abogado. Director de Investigaciones Jurídicas Internacionales. Universidad de Hull. Yorkshire. Inglaterra*

María Emilia Casas Baamonde, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*

María Antonia Castro Argüelles, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo*

Wolfgang Däubler, *Catedrático de Derecho Laboral Alemán y Europeo. Derecho Civil y Mercantil. Universidad de Bremen. Alemania*

Susana de la Casa Quesada, *Profesora Titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*

Luis Enrique de la Villa Gil, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid*

Ángel Luis de Val Tena, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*

Elena Desdentado Daroca, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia*

María Teresa Díaz Aznarte, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Elisabet Errandonea Ulazia, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad del País Vasco*

Gemma Fabregat Monfort, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*

Juan José Fernández Domínguez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Maximilian Fuchs, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Eichstätt-Ingolstadt. Alemania*

Carlos García de Cortázar, *Técnico de la Administración de la Seguridad Social*

Joaquín García Murcia, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*

Ignacio García Ninet, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona*

María García Valverde, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Alessandro Garilli, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho Universidad de Palermo*

Mario Garmedia Arigón, *Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad de la República de Uruguay*

Rosa González de Patto, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Santiago González Ortega, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pablo Olavide*

Esperanza Macarena Hernández Bejarano, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*

Juan López Gandía, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*

José Luján Alcaraz, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

Jesús Martínez Girón, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña*
Carolina Martínez Moreno, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo*
Jesús Mercader Uguina, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III*
Cristina Monereo Atienza, *Profesora Titular de Filosofía del Derecho. Universidad de Málaga*
Ana Murcia Clavería, *Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid*
María Nieves Moreno Vida, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Antonio Ojeda Avilés, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
Sofía Olarte Encabo, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Mari Carmen Ortiz Lallana, *Magistrada del TSJ de La Rioja. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Manuel Carlos Palomeque López, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca*
Susana Rodríguez Escanciano, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*
Gloria Rojas Rivero, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna*
Eduardo Rojo Torrecilla, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*
Santos Miguel Ruesga Benito, *Catedrático de Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Madrid*
Carolina San Martín Mazzuconi, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*
Yolanda Sánchez-Urán Azaña, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*
Antonio Vicente Sempere Navarro, *Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)*
Elisa Sierra Hernaiz, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Navarra*
Elena Signorini, *Profesora agregada de Derecho Laboral y de Seguridad Social. Universidad de Bérgamo. Italia*
Andrés Trillo García, *Letrado Jefe de los Servicios Centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social*
Daniel Toscani Giménez, *Profesor Titular -acreditado a Catedrático- de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
María Dolores Valdueza Blanco, *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid*
Raquel Vela Díaz, *Profesora ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Universidad de Jaén*
Raquel Vida Fernández, *Profesora Colaboradora del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Granada*
Francisco Vila Tierno, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO:

Carlos Alfonso Mellado, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
Jaime Cabeza Pereiro, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo*
Javier Fernández-Costales Muñiz, *Catedrático EU (integrado TU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*
Juan Gorelli Hernández, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva*
Carlos Hugo Preciado, *Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*
María Del Mar Pérez Hernández, *Profesora Doctora Asociada de la Universidad de Almería y Jefa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Almería*
Pilar Rivas Vallejo, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona*
María José Romero Ródenas, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha*
Borja Suárez Corujo, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid*
Arántzazu Vicente Palacio, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón*
Carmen Viqueira Pérez, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante*

EDITOR:

Ediciones Laborum

RESPONSABLE DE INDEXACIÓN:

Alejandro Muros Polo

Destinatarios

Con esta orientación y enfoque metodológico que se busca los destinatarios de esta Revista son todas las personas, instituciones y organismos -públicos y privados- en el campo de la Seguridad Social sin excepción, como Abogados, Graduados Sociales, Profesorado Universitario y en general todo el personal del ámbito académico científico, Responsables de dirección de personal o de “recursos humanos”, asesores sindicales o empresariales, trabajadores sociales, directores y empleados públicos, y sus respectivas asociaciones u organizaciones profesionales, entre otros.

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo

Laborum

DIRECCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

SUBDIRECCIÓN:

Guillermo Rodríguez Iniesta, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia*
Susana Rodríguez Escanciano, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

COORDINACIÓN:

Sheila López Vico, *Contratada predoctoral FPU en el Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

CONSEJO DE REDACCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*
Guillermo Rodríguez Iniesta, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia*
Susana Rodríguez Escanciano, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*
Sara Guindo Morales, *Profesora Contratada Doctora. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Juan José Fernández Domínguez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*
José Luján Alcaraz, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*
María Nieves Moreno Vida, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
María Arántzazu Vicente Palacio, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón*

CONSEJO ASESOR:

Carlos Luis Alfonso Mellado, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.*
María Lourdes Arastey Sahún, *Jueza del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*
Francisco Javier Arrieta Ildiákez, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto*
Alberto Arufe Varela, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña*
María Amparo Ballester, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
Fabio Tulio Barroso, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Pernambuco. Brasil*
Antonio Pedro Baylos Grau, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha*
Stefano Bellomo, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Perugia. Italia*
Carlos Bravo Fernández, *Secretario Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO. Profesor Asociado de Derecho Social e Internacional Privado. Universidad Carlos III de Madrid*
Ferran Camas Roda, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Girona*
Kristina Campbell, *Catedrática de Derecho. Universidad de Columbia. Estados Unidos*
María Dolores Carrascosa Bermejo, *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pontificia de Comillas*
María Emilia Casas Bahamonde, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Expresidenta del Tribunal Constitucional*
Faustino Cavas Martínez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*
Diana del Pilar Colorado Acevedo, *Profesora Titular. Universidad Nacional de Colombia. Magistrada Auxiliar de la Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral*
Jesús Cruz Villalón, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
Ángel Luis De Val Tena, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*
María Teresa Díaz Aznarte, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Carmen Elena Domínguez Soto, *Profesora de Derecho del Trabajo. Pontificia Universidad Católica de Chile*
Maravillas Espín Sáez, *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid*
Marco Espósito, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Nápoles Parthenope. Italia*
Marta Fernández Prieto, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo*
Marina Fernández Ramírez, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Juan García Blasco, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*
Thomas Geiser, *Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de St. Gallen. Suiza*
José María Goerlich Peset, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
Juan Gorelli Hernández, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva*
Isabel Granados Romera, *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
M^a Sonsoles Gutiérrez de la Peña, *Inspectora de Trabajo y Seguridad Social*
María Teresa Igartua Miró, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
Elisa Verónica Lanas Medina, *Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Cuenca. Ecuador*
Liliana Hebe Litteri, *Profesora Adjunta Regular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Derecho. Argentina*
Belén del Mar López Insua, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Günther Löschnigg, *Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Graz. Austria*
Juan Pablo Maldonado Montoya, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad CEU San Pablo*
Isabel Marín Moral, *Profesora de Derecho. Universidad Francisco de Vitoria. Abogada*
Lucía Martín Rivera, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Jesús Martínez Girón, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña*
Carolina Martínez Moreno, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo*
Jesús Mercader Uguina, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid*
António Monteiro Fernandes, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Nova de Lisboa. Portugal*
Francisca Moreno Romero, *Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*
Juan Pablo Mugñolo, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Buenos Aires. Argentina*
Magdalena Nogueira Guastavino, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid*
Antonio Ojeda Avilés, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, *Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Manuel Carlos Palomeque López, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca*
Salvador Perán Quesada, *Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Francisco Pérez de los Cobos, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Expresidenta del Tribunal Constitucional*

María del Mar Pérez Hernández, *Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Almería. Profesora Asociada. Universidad de Almería*
Joaquín Pérez Rey, *Secretario de Estado de Empleo y Economía Social*
Margarita Isabel Ramos Quintana, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna*
Pilar Rivas Vallejo, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona*
Ana María Romero Burillo, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Lleida*
Tomás Sala Franco, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
María del Carmen Salcedo Beltrán, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
Antonio Vicente Sempere Navarro, *Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)*
Carmen Solís Prieto, *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*
Carla Spinelli, *Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad Aldo Moro de Bari. Italia*
Natalia Tomás Jiménez, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Adriana Topo, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Padova. Italia*
Fernando Valdés Dal-Ré, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Exmagistrado del Tribunal Constitucional*
Francisco Vila Tierno, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Isabel María Villar Cañada, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO:

Francisco Alemán Páez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba*
Miguel Ángel Almendros González, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Gema Fábregas Monfort, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
Carolina Gala Durán, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*
Guillermo García González, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Internacional de La Rioja*
Manuel García Jiménez, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*
Mario Garmendia Arrigón, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de la República de Uruguay*
Javier Hierro Hierro, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*
Sandro Mainardi, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Bolonia. Italia*
Inmaculada Marín Alonso, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
Olimpia Molina Hermosilla, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*
María de los Reyes Martínez Barroso, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*
Remedios Roqueta Buj, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
María Salas Portas, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*

EDITOR:

Ediciones Laborum

RESPONSABLE DE INDEXACIÓN:

Alejandro Muros Polo

REVISTA INCLUIDA EN LA CLASIFICACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LAS SIGUIENTES BASES DE DATOS Y ORGANISMOS:



Destinatarios

Con esta orientación y enfoque metodológico que se busca los destinatarios de esta Revista son todas las personas, instituciones y organismos -públicos y privados- en el campo del Derecho del Trabajo sin excepción, como Abogados, Graduados Sociales, Profesorado Universitario y en general todo el personal del ámbito académico científico, Responsables de dirección de personal o de "recursos humanos", asesores sindicales o empresariales, trabajadores sociales, directores y empleados públicos, y sus respectivas asociaciones u organizaciones profesionales, entre otros.

Orientación y enfoque metodológico

Es una revista teórico-práctica que reivindica un conocimiento pleno del "Derecho vivo" tal y como se verifica en la experiencia jurídica y en la praxis judicial. Por ello al tiempo de prestar atención a las normas vigentes y a las técnicas legislativas y de protección del Derecho, se contextualiza dentro del marco político, socio-económico y ético en el que se insertan.

Los contenidos incluyen:

- Editorial (E)
- Estudios Doctrinales (ED)
- Estudios de Doctrina Judicial (EDJ)
- Derecho comparado y Derecho extranjero (DCE)
- Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social (ESHE)
- Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas (CLJB)
- Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo (CART)

ÍNDICE

BLOQUE I. ANÁLISIS DE CONJUNTO DE TODAS LAS NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL _____ 13

José Luis Monereo Pérez
Susana Rodríguez Escanciano
Guillermo Rodríguez Iniesta

I. Trabajo	15
1. JURISDICCIÓN SOCIAL	15
1.1. Anulación de la exclusión de la competencia del orden social en reclamaciones frente a actos administrativos dictados en fases previas a la contratación de personal laboral.....	15
1.2. Días inhábiles en el marco del proceso social.....	16
2. CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	17
3. SUBVENCIONES Y AYUDAS.....	19
3.1. Difusión y acompañamiento entre los colectivos de autónomos, jóvenes empresarios, agricultores y ganaderos en el marco del “Programa Kit Digital” ...	19
3.2. Apoyos financieros a empresas	20
3.3. Otro tipo de ayudas a empresas: aplazamientos y fraccionamientos de deudas y sanciones tributarias.....	23
3.4. Auxilios a la economía social	25
3.5. Otras ayudas empresariales y sociales. Algunas previsiones del Real Decreto Ley 20/2022	26
4. ESTABLECIMIENTO EN ESPAÑA DE EMPRENDEDORES.....	32
5. TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL.....	33
6. ERTES 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	34
7. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.....	35
8. IPREM.....	36
9. EMPLEO	37
9.1. Gestión de ofertas de empleo en origen.....	37
9.2. Personal al servicio de las Administraciones Públicas.....	38

9.3. Oferta de empleo público y tasa de reposición	45
9.4. Limitaciones al reclutamiento temporal en el sector público	47
9.5. Incentivos a la contratación temporal en el sector privado.....	47
10. RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	50
11. MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	53
12. PLANES DE EMPLEO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS	54
13. OTRAS NORMAS CON EFECTOS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	57
II. Seguridad Social.....	61
1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.....	61
1.1. Modificaciones en la estructura periférica del Instituto Social de la Marina (ISM).....	61
1.2. Nuevo ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva.....	62
1.3. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	62
1.3.1. Retribuciones del personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados	62
1.3.2. Resultados de la gestión de las Mutuas.....	63
1.4. Gestión de procedimientos en la Administración de la Seguridad Social	64
1.4.1. Gestión descentralizada del Instituto Nacional de la Seguridad Social ..	64
1.4.2. Gestión descentralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social	67
1.5. Agencia Española de Empleo	68
2. ACTOS INSTRUMENTALES. INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS, AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS DE LOS TRABAJADORES Y VARIACIÓN DE DATOS.....	70
2.1. Inscripción de empresas.....	70
2.2. Afiliación, altas, Bajas y variaciones de datos. Revisión de oficio	70
3. RÉGIMEN ECONÓMICO, FINANCIERO Y PATRIMONIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	71
3.1. Cotización.....	71
3.1.1. Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2023.....	71
3.1.2. Situaciones particulares en la cotización.....	79
3.2. BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN PARA EL TRABAJO POR CUENTA AJENA.....	80
3.2.1. Un nuevo marco jurídico general para los incentivos/beneficios en la cotización	80
3.2.2. Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta	82
3.2.3. Normas comunes a las bonificaciones en la cotización.....	83
3.2.4. Sistemas especiales en el Régimen General con beneficios en la cotización (reducciones y/o bonificaciones)	84

3.2.5. Exenciones y reducciones.....	85
3.3. Beneficios en la cotización para los trabajadores autónomos o por cuenta propia.....	87
3.4. RECAUDACIÓN.....	91
3.4.1. Aplazamientos	91
3.4.2. Condonación	92
3.4.3. Embargos de la Seguridad Social a través de Terminales de Punto de Venta a deudores de la Seguridad Social	92
3.4.4. Facultades de comprobación	93
3.5. FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	94
3.6. Gestión de la Asistencia Sanitaria. Fondos de Cohesión Sanitaria y Fondo de Garantía Asistencial.....	94
3.7. Pago de deudas de instituciones sanitarias.....	95
3.8. Patrimonio.....	95
3.9. PRÉSTAMOS DEL ESTADO A LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	97
3.10. PRESUPUESTOS.....	97
3.11. RECURSOS Y SISTEMAS FINANCIEROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	101
3.12. REINTEGRO DE PAGOS INDEBIDOS. CONTABILIDAD E INTERVENCIÓN	101
4. ACCIÓN PROTECTORA.....	101
4.1. Condiciones de acceso a las prestaciones. Períodos computables.....	101
4.1.1. Servicio militar y prestación social sustitutoria	101
4.1.2. Servicio Social Obligatorio de la mujer.....	102
4.2. CUANTÍAS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS	102
4.2.1. Criterios en la revalorización de las pensiones	102
4.2.2. Determinación y límite inicial de las pensiones.....	103
4.2.3. Mínimos de las pensiones. Sobre el reconocimiento por mínimos de las pensiones	104
4.2.4. Actualización de las pensiones no contributivas (PNC) y otras prestaciones de la Seguridad Social.....	107
4.2.5. Pensiones SOVI	107
4.2.6. Prestaciones familiares	108
4.2.7. Complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género	109
4.2.8. Subsidios económicos para discapacitados y pensiones asistenciales... ..	109
4.2.9. Ayudas sociales a los afectados por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana.....	110
4.2.10. Prestación económica reconocida al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo.....	110
4.3. Incapacidad temporal.....	111
4.3.1. Situaciones especiales de incapacidad temporal: menstruación incapacitante e interrupción del embarazo	111

4.3.2. Control y gestión de los procesos de incapacidad temporal.....	113
4.4. Jubilación	119
4.4.1. Jubilación parcial en la industria manufacturera	119
4.4.2. Compatibilidad de la pensión de jubilación y el trabajo de los facultativos de atención primaria y pediatras del Servicio Nacional de Salud	120
4.4.3. Controladores de tránsito aéreo	122
4.4.4. Compatibilidades de la pensión de jubilación con la actividad profesional de los artistas.....	124
4.5. Desempleo	125
4.5.1. Novedades en el régimen jurídico de la prestación por desempleo incorporadas por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Síntesis.....	126
4.5.2. Procedimiento para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas	127
4.5.3. Compensación en las prestaciones por desempleo.....	128
4.5.4. Pago único de la prestación contributiva para que los trabajadores con contrato indefinido en una sociedad laboral o cooperativa adquieran la condición de socias en las mismas	130
4.5.5. Prestación especial por desempleo de los trabajadores sujetos a la relación laboral especial de los artistas y de quienes realizan actividades técnicas y auxiliares	131
4.6. Prestaciones no contributivas.....	134
4.6.1. Plan de reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas.....	134
4.6.2. Pensiones no contributivas de jubilación e invalidez	135
4.6.3. Ingreso Mínimo Vital	135
5. SISTEMA AUTONOMÍA PERSONAL Y PROTECCIÓN A LA DEPENDENCIA	138
5.1. Nivel acordado del SAAD. Convenios de colaboración entre la Administración General y Comunidades Autónomas.....	138
5.2. Fondo de apoyo para la promoción de infraestructuras del (FONDO SAADSS)	138
5.3. Hipoteca inversa y derecho de anticresis.....	138
6. RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS O POR CUENTA PROPIA.....	139
6.1. Campo de Aplicación del RETA. Extensión. Artistas	139
6.2. Ámbito subjetivo del sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta propia incluidos en el RETA	139
6.3. Jubilación. Normativa aplicable	141
7. NOVEDADES EN RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS	141
7.1. Reconocimiento de derechos pasivos. Competencias	141
7.2. Servicios efectivos al Estado	141
7.3. Prestaciones de supervivencia.....	142
7.3.1. Pensión de viudedad de las parejas de hecho	142

7.3.2. Pensión de orfandad	143
8. COLECTIVOS EN EL EXTRANJERO OBJETO DE PROTECCIÓN SOCIAL	144
9. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, INDICADOR PÚBLICO DE EFECTOS MÚLTIPLES Y OTROS ÍNDICES DE REFERENCIA	145
9.1. Salario Mínimo Interprofesional	145
9.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.....	146
9.3. Interés legal del dinero	146
10. PENSIONES.....	146
11. SANIDAD.....	153
12. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	154

BLOQUE II. PARTE ESPECIAL: TRES NOVEDADES NORMATIVAS SIGNIFICATIVAS _____ 185

Los trabajadores autónomos tras las últimas reforma de 2022 y 2023: estudio a las novedades normativas recogidas en el RD-Ley 13/2022, RD-Ley 20/2022, Ley 31/2022 y otras leyes.....187

Belén del Mar López Insua

1. LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO: SENTIDO Y ÁMBITO SUBJETIVO	187
2. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: UN TEMA PENDIENTE.....	193
3. LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL OJO DEL HURACÁN: NOVEDADES INTRODUCIDAS EN EL AÑO 2022.....	197
3.1. El Nuevo sistema de cotización: buscando equiparar a trabajadores autónomos y por cuenta ajena.....	197
3.2. Una nueva vuelta de tuerca al “cese por actividad”	203

Un recorrido a la nueva ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes: la conocida como la ley de “startups”213

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN: ACERCA DE LAS EMPRESAS EMERGENTES O “STARTUPS”	213
2. REQUISITOS NECESARIOS PARA LA CONSIDERACIÓN DE EMPRESA EMERGENTE O “STARTUP”	217
3. INCENTIVOS FISCALES, ATRACCIÓN DE INVERSIÓN EXTRANJERA Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO.....	219
4. FORMALIDADES APLICABLES A LAS EMPRESAS EMERGENTES CONSTITUIDAS COMO SOCIEDADES LIMITADAS.....	222
5. COMPRA PÚBLICA INNOVADORA PARA EMPRESAS EMERGENTES.....	223
6. ENTORNOS REGULADOS DE PRUEBAS.....	223

7. COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA ENTRE UNIVERSIDADES Y EMPRESAS EMERGENTES.....	224
8. FOMENTO DE LAS EMPRESAS EMERGENTES.....	225
9. SEGUIMIENTO PARTICIPATIVO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES SOBRE EMPRESAS EMERGENTES	225
10. NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL: BONIFICACIONES DE CUOTAS EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL	226
11. DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y RETRIBUCIONES FIJAS Y VARIABLES A PROPÓSITO DE ALGUNAS DE LAS NOVEDADES DE LA LEY: “STOCK OPTIONS”	228

Teletrabajadores de carácter internacional: análisis crítico de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022 , de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes233

Sheila López Vico

1. PLANTEAMIENTO GENERAL.....	234
2. BREVE REFERENCIA AL CONCEPTO Y REGULACIÓN JURÍDICO LABORAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.....	235
3. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA DISPOSICIÓN FINAL 5.9 DE LA LEY 28/2022	236
3.1. La definición legal de teletrabajo internacional y sus elementos constitutivos	237
3.1.1. Elemento de carácter personal	240
3.1.2. Elemento de carácter profesional	240
3.1.3. Elementos de carácter territorial o espacial.....	242
3.1.4. Elemento de carácter técnico.....	243
3.2. Requisitos en materia de teletrabajo internacional	244
3.3. Visado y autorización de residencia	247
4. CUESTIONES PENDIENTES EN MATERIA DE TELETRABAJO INTERNACIONAL	249
5. CONCLUSIONES CRÍTICAS.....	250
6. ANEXO: LISTADO ACLARATORIO DE DOCUMENTACIÓN LEGALMENTE EXIGIDA EN EL MARCO DE LA SOLICITUD DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL.	251

BLOQUE I. ANÁLISIS DE CONJUNTO DE TODAS LAS NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
Director de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica de
las Relaciones de Trabajo, Laborum*

 <https://orcid.org/0000-0002-0230-6615>

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de León.*

Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum

 <https://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de Murcia.*

Magistrado (supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

*Subdirector de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica
de las Relaciones de Trabajo, Laborum*

 <https://orcid.org/0000-0001-5054-8822>

Laborum

I. TRABAJO

Las últimas semanas de 2022 han venido acompañadas por la promulgación de cuantiosas novedades normativas en materia laboral. En las páginas siguientes se realizará una breve compilación de las principales:

1. JURISDICCIÓN SOCIAL

A la espera de una profunda modificación en materia rituarial de la mano de la proyectada Ley de Eficiencia Procesal, que también afectará, como no podía ser de otra manera, a la jurisdicción social, cabe dar noticia de los recientes cambios:

1.1. Anulación de la exclusión de la competencia del orden social en reclamaciones frente a actos administrativos dictados en fases previas a la contratación de personal laboral

Aunque en realidad no se trata de una novación legislativa propiamente dicha, procede dar cuenta de la anulación por el Tribunal Constitucional de la disposición final vigésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 que excluía la competencia del orden social para dilucidar sobre las reclamaciones frente a actos administrativos dictados en fases previas a la contratación de personal laboral.

El incumplimiento de los principios rectores en la selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas (mérito y capacidad), en la medida en que son concreción del principio de igualdad de trato del art. 14 de la CE, constituye una transgresión de un derecho fundamental, posibilitándose así el recurso de amparo constitucional (aunque se trate de personal laboral y no de personal funcionario) y, con anterioridad a la promulgación de la Ley 36/2011, de 19 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), la demanda a través del procedimiento preferente y sumario previsto en el art. 53.2 de la CE ante la jurisdicción contencioso-administrativa, en virtud de la clásica *“doctrina de los actos separables”* reconocida en su día en la Ley de Contratos en el Sector Público, mediante la cual la utilización del Derecho Privado por parte de las Administraciones Públicas no impide la aplicación del Derecho Administrativo en el proceso de formación de su voluntad contractual, con la consiguiente competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa para el eventual control de la legalidad administrativa de la citada formación de la voluntad contractual.

Ahora bien, a raíz de la promulgación de la LRJS, cuyo art. 2 a) atribuye al orden social *“ las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición”*, la jurisprudencia se había debatido entre la entre apreciar la competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo (mayoritariamente hasta 2020) y el social (mayoritariamente desde 2020 a la luz del Auto de la Sala Especial de Conflictos del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2020 y de la Sentencia de la Sala cuarta del Tribunal Supremo de 11 junio (rec. 132/2018). Terciando en esta controversia, la Ley 22/2021, de presupuestos generales del Estado para 2022 (en adelante LPGE/2022), en su disposición final vigésima introduce una nueva letra g) en el art. 3 LRJS para excluir de la competencia de este orden jurisdiccional el conocimiento de *“Los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre, que deberán ser impugnados ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo”*. Ahora bien, el Tribunal Constitucional en Sentencia 145/2022, de 15 de noviembre de 2022, ha estimado el recurso de inconstitucionalidad planteado y expulsado esta modificación legal por exceder del contenido material propio de una Ley de Presupuestos, con retorno a la jurisdicción social de las cuestiones relativas al acceso libre al empleo público laboral.

1.2. Días inhábiles en el marco del proceso social

La Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de Directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso, modifica, a través de su disposición final primera, los arts. 182 y 183 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), para establecer la inhabilidad procesal del periodo que media entre los días 24 de diciembre y 6 de enero de cada año judicial.

Así, el art. 182 queda redactado con el siguiente tenor: “son inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, podrá habilitar estos días a efectos de actuaciones judiciales en aquellos casos no previstos expresamente por las leyes”.

Por su parte, el art. 183 dispone: además, “serán inhábiles los días del mes de agosto, así como todos los días desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para todas las actuaciones judiciales, excepto las que se declaren urgentes por las leyes procesales. No obstante, el Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, podrá habilitarlos a efectos de otras actuaciones”.

El objeto de esta reforma obedece a las reivindicaciones de los profesionales del foro (abogados, procuradores y graduados sociales) tendentes a asegurar el disfrute del derecho al descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en dicho periodo.

Aunque esta medida no supone la paralización de la actividad en los órganos y oficinas judiciales, que continuarán prestando el servicio público, va a afectar al cómputo procesal de los plazos, que se verá interrumpido y que se reanudará inmediatamente después del transcurso del citado periodo.

No obstante, el tenor de la reforma deja a salvo la posibilidad de habilitación de estos días en los términos previstos en la legislación orgánica y en las leyes procesales.

La materialización de esta reforma conlleva, a su vez, la modificación de dos preceptos:

- a) La disposición final segunda de la Ley 14/2022 nova el contenido del art. 130.2 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que queda redactado de la siguiente manera: “son días inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad. También serán inhábiles los días del mes de agosto”
- b) La disposición final tercera de la Ley 14/2022 modifica el art. 43.4 LRJS, para incluir los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, junto a los del mes de agosto, como inhábiles, si bien se mantienen todas las excepciones relativas a las modalidades procesales urgentes que exigen una rápida tramitación. Tal es lo que sucede con “las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo

139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución”.

Siguiendo con el catálogo de excepciones, “tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación”.

E igualmente “serán hábiles el mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

En definitiva, aun cuando con enumeración de tipo *numerus clausus*, son cuantiosos los procesos donde la LRJS excepciona la regla común que declara inhábiles el mes de agosto y el período que discurre desde el 24 de diciembre al 6 de enero, bien porque la demora pueda causar perjuicio grave a los interesados o a la propia administración de justicia, bien porque pueda provocar la ineficacia de una resolución. Conviene aclarar que la habilitación, convertida la excepción en regla, va referida a cualquier actuación procesal en el marco de las modalidades indicadas, no sólo las que provengan de los órganos judiciales, incluyendo aquellas que las partes tengan que realizar dentro del proceso¹.

2. CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Por Resolución de 1 de diciembre de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública se aprueba el calendario de días inhábiles correspondiente al año 2023, para la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, a efectos de cómputo de plazos de conformidad con la siguiente secuencia:

- a) En todo el territorio nacional: los sábados, los domingos y los días declarados como fiestas de ámbito nacional no sustituibles, o sobre las que la totalidad de las Comunidades Autónomas no han ejercido la facultad de sustitución.
- b) En el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas: aquellos días determinados por cada Comunidad Autónoma como festivos.
- c) En los ámbitos territoriales de las Entidades que integran la Administración Local: los días que establezcan las respectivas Comunidades Autónomas en sus correspondientes calendarios de días inhábiles.

Así:

“En enero: Todos los sábados y domingos del mes. Día 2: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de la Región de Murcia, así como en la Comunidad de Castilla y León. Día 6: Inhábil en todo el territorio nacional.

En febrero: Todos los sábados y domingos del mes. Día 21: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Día 28: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

¹ DEL VAL TENA, A.L.: “Art. 43”, en MONEREO PÉREZ, J.L., Dir., *La Ley de Jurisdicción Social. Estudio técnico jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 19 de octubre*, Granada, Comares, 2013, p. 253.

En marzo: Todos los sábados y domingos del mes. Día 1: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Illes Balears. Día 20: Inhábil en la Comunidad de Madrid.

En abril: Todos los sábados y domingos del mes. Día 6: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de las Illes Balears, de Canarias, de Cantabria, de Castilla-La Mancha, de Extremadura, de Galicia, de la Región de Murcia, del País Vasco, de La Rioja, así como en la Comunidad de Castilla y León, en la Comunidad de Madrid, en la Comunidad Foral de Navarra, en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla. Día 7: Inhábil en todo el territorio nacional. Día 10: Inhábil en las Comunidades Autónomas de las Illes Balears, de Cataluña, del País Vasco, de la Comunitat Valenciana, de La Rioja, así como de la Comunidad Foral de Navarra. Día 21: Inhábil en la Ciudad de Melilla. Día 24: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En mayo: Todos los sábados y domingos del mes. Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional. Día 2: Inhábil en la Comunidad de Madrid. Día 17: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Galicia. Día 30: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Canarias. Día 31: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

En junio: Todos los sábados y domingos del mes. Día 8: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Día 9: Inhábil en las Comunidades Autónomas de La Rioja y de la Región de Murcia. Día 29: Inhábil en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla.

En Julio: Todos los sábados y domingos del mes. Día 25: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Galicia y del País Vasco, así como en la Comunidad de Castilla y León y en la Comunidad Foral de Navarra. Día 28: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En agosto: Todos los sábados y domingos del mes. Día 15: Inhábil en todo el territorio nacional.

En septiembre: Todos los sábados y domingos del mes. Día 8: Inhábil en las Comunidades Autónomas del Principado de Asturias y de Extremadura. Día 11: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña. Día 15: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En octubre: Todos los sábados y domingos del mes. Día 9: Inhábil en la Comunitat Valenciana. Día 12: Inhábil en todo el territorio nacional.

En noviembre: Todos los sábados y domingos del mes. Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional.

En diciembre: Todos los sábados y domingos del mes. Día 6: Inhábil en todo el territorio nacional. Día 8: Inhábil en todo el territorio nacional. Día 25: Inhábil en todo el territorio nacional. Día 26: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña”².

² Todo ello sin olvidar que, además, para Canarias, serán también días festivos: “en El Hierro: el 25 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 9 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote y La Graciosa: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Volcanes; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria”. En Cataluña, “En el territorio de Arán, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán)”. Asimismo, “de las trece fiestas mencionadas supra habrá una, a escoger entre el 6 de enero (Reyes), el 10 de abril (lunes de Pascua Florida), el 24 de junio (San Juan) y el 26 de diciembre (San Esteban), que tendrá el carácter, de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable”. En la Ciudad Autónoma de Ceuta, “se añade una fiesta más, con carácter

3. SUBVENCIONES Y AYUDAS

Sin duda, la transferencia de recursos realizada por las Administraciones Públicas a empresas o particulares ha sido un instrumento muy frecuente en los últimos años. Dentro de un amplio bagaje de medidas, se centra la atención en las más recientes.

3.1. Difusión y acompañamiento entre los colectivos de autónomos, jóvenes empresarios, agricultores y ganaderos en el marco del “Programa Kit Digital”

El mundo de las relaciones laborales se ha visto sacudido (como el resto) por la disrupción provocada por la tecnología. Las empresas se ven obligadas a innovar sus procesos productivos introduciendo los adelantos asociados a la digitalización, la inteligencia artificial y la robotización, pues en caso contrario verán seriamente amenazada su viabilidad. Tal necesidad no solo va a manifestarse en los sectores productivos más novedosos o punteros en tecnología, sino que tiene una proyección transversal, afectando a todos los ámbitos funcionales, incluidos los más clásicos.

Como fácilmente puede comprenderse, las empresas de reducidas dimensiones y los trabajadores autónomos presentan mayores dificultades para llevar a cabo esta reconversión, pese a que, en España, las primeras tienen un peso del 39,25 % en la economía la contribución al PIB de los trabajadores autónomos se estima en un 15 %. De ahí que dentro de la Agenda España Digital 2025, el Gobierno presentó el 27 de enero de 2021 el “Plan de Digitalización de Pymes 2021-2025” con el que se introduce el eje “Digitalización básica para las Pymes”, aprobado por Orden ETD/1498/2021, de 29 de diciembre, que incluye el Programa Kit Digital, cuyo objetivo es “promover un mecanismo escalable de colaboración público-privada y de alto impacto, que permita facilitar y/o acelerar la digitalización de las Pymes, concretamente pequeñas empresas, microempresas y personas en situación de autoempleo, promoviendo la adopción de un conjunto de categorías de soluciones básicas adecuadas a la situación de partida y las necesidades específicas”.

El primer paso dentro de esta política es dar a conocer el programa entre las pequeñas empresas, microempresas y personas en situación de autoempleo, y generar demanda para la solicitud de estas ayudas para la adquisición e implantación de soluciones de digitalización disponibles en el mercado y proporcionadas por los agentes digitalizadores adheridos. El catálogo de soluciones proporcionado pretende proyectar la actividad de las empresas ampliando su mercado y teniendo más visibilidad en el espacio virtual, fomentar la ciberseguridad, mejorar la eficiencia de los distintos procesos, así como adecuar el proceso de factura electrónica.

A tales fines, en el componente 13 “Impulso a la pyme” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se introduce la figura de los “agentes facilitadores” con una doble variante:

- Las redes y centros de apoyo a la digitalización de las PYME y autónomos, con fuerte presencia territorial y gran capilaridad, cuya función es ofrecer a las PYME servicios de ayuda a la transformación digital, fundamentalmente asesoramiento y soporte, ente los cuales se encuentran las principales asociaciones que ostentan la representación de los pequeños empresarios y los autónomos, a los que van dirigidas estas ayudas.
- Los embajadores o promotores, cuya misión es impulsar y dinamizar la participación de las PYME y autónomos, así como la de los proveedores de soluciones digitales.

recuperable, al máximo de catorce, por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales para poder establecer una de las fiestas tradicionales de la ciudad de Ceuta, siendo la siguiente: Día 2 de septiembre: Día de Ceuta”.

Bajo tal modelo, a la luz del Real Decreto 1024/2022, de 13 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a asociaciones de autónomos y empresarios para la realización de actuaciones de difusión y acompañamiento entre los colectivos de autónomos, jóvenes empresarios y agricultores y ganaderos en el marco del kit digital, se pretende llegar a los colectivos de autónomos, de jóvenes empresarios y de agricultores y ganaderos a través de sus asociaciones representativas: “La Asociación de Autónomos (ATA), La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), en representación del colectivo de autónomos; la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), en representación del colectivo de agricultores y ganaderos; y la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (CEAJE)”. Todas ellas carecen de ánimo de lucro y cuentan con más de un 10 % de asociados en el ámbito estatal, de conformidad con la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) (exposición de motivos).

La conveniencia de acudir al procedimiento de subvención directa, descartando el sistema de concurrencia competitiva, se fundamenta en los siguientes extremos: 1º) es necesario contar con la participación de las diferentes asociaciones mayoritarias para llegar al mayor número posible de potenciales beneficiarios sin que se puedan establecer parámetros comparativos que permitan un orden de prelación entre las asociaciones dado que los pequeños empresarios y autónomos ejercen su derecho de asociación en una u otra organización alternativamente; 2º) no existen otros posibles perceptores de tales fondos; 3º) es pertinente actuar con celeridad y simplicidad (art. 2.2 Real Decreto 1024/2022).

El importe máximo de subvención que corresponde a cada una de las entidades beneficiarias se calcula teniendo en cuenta el peso específico en la economía del colectivo al que representan y, por tanto, al número de potenciales beneficiarios de ayudas.

3.2. Apoyos financieros a empresas

Las disposiciones adicionales 45ª a 51ª de la LPGE/2023 recogen una serie de medidas de apoyo a la investigación científica y al desarrollo tecnológico en el marco empresarial, que pueden desglosarse en las siguientes:

1) La disposición adicional 45ª de la LPGE/2023 nutre la línea de financiación creada en el apartado 2 de la disposición adicional segunda de la Ley 6/2000, de 13 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa, con 20.500,00 miles de euros.

Cabe recordar que la Ley 6/2000 creó una línea de financiación cuyo objeto es apoyar proyectos empresariales de empresas de base tecnológica, utilizando el instrumento financiero préstamo participativo.

Se consideran préstamos participativos aquéllos que tengan las siguientes características: a) La entidad prestamista percibirá un interés variable que se determinará en función de la evolución de la actividad de la empresa prestataria. El criterio para determinar dicha evolución podrá ser: el beneficio neto, el volumen de negocio, el patrimonio total o cualquier otro que libremente acuerden las partes contratantes. Además, podrán acordar un interés fijo con independencia de la evolución de la actividad. b) Las partes contratantes podrán acordar una cláusula penalizadora para el caso de amortización anticipada. En todo caso, el prestatario sólo podrá amortizar anticipadamente el

préstamo participativo si dicha amortización se compensa con una ampliación de igual cuantía de sus fondos propios y siempre que éste no provenga de la actualización de activos. c) Los préstamos participativos en orden a la prelación de créditos, se situarán después de los acreedores comunes. d) Se considerarán patrimonio neto a los efectos de reducción de capital y liquidación de sociedades previstas en la legislación mercantil.

Para la aplicación de esta línea, la “Empresa Nacional de Innovación, S. A.” (ENISA), recibirá, mediante convenio con el Ministerio de Ciencia y Tecnología (actual Ministerio de Ciencia e Innovación), los fondos previstos para esta línea de financiación, los cuales tendrán un período máximo de amortización de ocho años, a tipo de interés cero y sin necesidad de garantías. Los posibles fallidos que se generen por la aplicación de esta línea reducirán la cuantía de los préstamos a ENISA en el momento de la liquidación al final del plazo de concesión. Asimismo, las posibles plusvalías generadas se determinarán teniendo en cuenta el valor actualizado del préstamo a reintegrar por ENISA. ENISA obtendrá en concepto de comisión de gestión un porcentaje de los fondos prestados determinado en el referido convenio.

La actual disposición adicional 45ª LPGE/2023 establece que “la aprobación de cualquier acto o negocio jurídico a realizar para disponer del crédito previsto... necesitará el informe favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el cumplimiento de los requisitos necesarios para hacer posible su financiación mediante Fondos Estructurales Europeos”.

2) La disposición adicional 46ª LPGE/2023 regula el importe de la aportación del Estado a la línea de “apoyo financiero a jóvenes emprendedores”, creada por la disposición adicional 23ª de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Se trata de favorecer la puesta en marcha de proyectos empresariales promovidos por jóvenes emprendedores con objeto de impulsar la creación de empresas y contribuir a la generación de empleo entre un colectivo especialmente afectado por las altas tasas de paro, utilizando la figura del préstamo participativo, de manera que EINSA recibirá préstamos del Ministerio de Industria, los cuales tendrán un período máximo de amortización de ocho años, a tipo de interés cero y sin necesidad de garantías

Para el ejercicio presupuestario 2023 la cuantía aportada a esta línea será de 20.500,00 miles de euros.

La disposición adicional 46ª LPGE/2023 añade igualmente que “la aprobación de cualquier acto o negocio jurídico a realizar para disponer del crédito previsto necesitará el informe favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el cumplimiento de los requisitos necesarios para hacer posible su financiación mediante Fondos Estructurales Europeos”.

3) La disposición adicional 47ª LPGE/2023 regula la aportación del Estado a la línea de apoyo financiero a las pequeñas y medianas empresas, creada por la disposición adicional 25ª de Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, destinada a favorecer los proyectos empresariales promovidos por tales entidades, con objeto de mejorar su competitividad y contribuir a la generación de empleo, utilizando la vía del préstamo participativo. Para la aplicación de esta línea, ENISA recibirá préstamos del Ministerio de Industria, los cuales tendrán un período máximo de amortización de diez años, a tipo de interés cero y sin necesidad de garantías. Los posibles fallidos que se generen por la aplicación de esta línea reducirán la cuantía del préstamo que ENISA deberá devolver al final del plazo de concesión.

Para el ejercicio 2023 la aportación estatal será de 57.500,00 miles de euros.

Al igual que en los supuestos anteriores se condiciona “la aprobación de cualquier acto o negocio jurídico a realizar para disponer del crédito” al acompañamiento del “informe favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el cumplimiento de los requisitos necesarios para hacer posible su financiación mediante Fondos Estructurales Europeos”.

4) La disposición adicional 48ª LPGE/2023 crea la línea de apoyo financiero a la Sociedad Estatal de Microelectrónica y Semiconductores SA-SME (SEMYS SA-SME)³ para el PERTE Chip, destinada a desarrollar las capacidades de diseño y producción de la industria de microelectrónica y semiconductores durante el ejercicio 2023, como parte de la estrategia “España Digital 2026”.

Para apoyar estos proyectos empresariales se utilizará la conocida fórmula del préstamo participativo, de manera que SEMYS SA-SME recibirá un préstamo del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, con un periodo máximo de amortización de diez años, a tipo de interés cero y sin necesidad de garantías. Las condiciones, criterios y procedimientos de control se regularán por Resolución del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

La dotación máxima para el ejercicio 2023 será de 800.000.000.

5) La disposición adicional 49ª LPGE/2023 aprueba el importe máximo de operaciones del Fondo de Apoyo a la Inversión Industrial (FAIIP), que ascenderá en 2023 a 1.500.000,00 miles de euros. Este Fondo financia sociedades mercantiles y sociedades cooperativas privadas, que desarrollen o vayan a desarrollar una actividad industrial productiva y de servicios industriales, con independencia de su tamaño, apoyando la creación y traslado de establecimientos industriales, así como las mejoras o modificaciones de líneas de producción y proceso con inclusión expresa de la implementación productiva de tecnologías de la Industria Conectada 4.0. y de actuaciones en las líneas orientadas a la sostenibilidad ambiental. La financiación se realizará mediante préstamos ordinarios, préstamos participativos, participación en capital temporal y minoritaria, o fórmulas mixtas entre las anteriores, con operaciones a largo plazo (hasta 10 años) y carencias elevadas (hasta 3 años en préstamos ordinarios y participativos). Los tipos de interés variarán en función de la calificación (rating) de empresa y tipo de proyecto, del tipo de operación financiera, y de la bonificación que pueda establecerse por cumplimiento de criterios de impacto industrial, estando en las siguientes horquillas: entre el 1 y el 4,5% para préstamos ordinarios; entre el 4 y 7,5% en préstamos participativos; y entre el 4,5 y el 8% en participación de capital.

El importe otorgable de cada operación es de hasta el 75% del presupuesto financiable del proyecto con un importe de las operaciones entre los 200 mil euros y 60 millones por año. La gestión del FAIIP ha sido encomendada a SEPI Desarrollo, Empresarial, S.A., S.M.E. (SEPIDES), cuyo principal objetivo consiste en la dinamización de la actividad empresarial mediante la promoción y apoyo de inversiones privadas que contribuyan al refuerzo y desarrollo de la competitividad de la empresa española y fomenten la creación de empleo.

6) La disposición adicional 50ª LPGE/2023 continúa con la línea de apoyo financiero a pymes del sector audiovisual y de las industrias culturales y creativas, destinada a favorecer la puesta en marcha de proyectos empresariales promovidos por pymes del sector. Se trata de impulsar el desarrollo de nuevos productos y servicios audiovisuales así como proyectos culturales y creativos, contribuyendo a la generación de empleo en un sector estratégico de alto potencial y futuro en los próximos años.

³ La empresa SEMYS SA-SME es una sociedad filial de la empresa SEPI Desarrollo Empresarial SA-SME (SEPIDES). SEPIDES es un grupo empresarial perteneciente a la Sociedad de Participaciones Industriales (SEPI), organismo público dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública. SEPIDES promueve el desarrollo económico y medioambiental, el fomento de creación de empleo y la mejora de la competitividad de la empresa española.

Para apoyar tales iniciativas empresariales se utilizará la figura del préstamo participativo, de manera que ENISA recibirá, en las condiciones marcadas en el convenio de colaboración, préstamos del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y del Ministerio de Cultura y Deporte previstos para esta línea, los cuales tendrán un periodo máximo de amortización de diez años, a tipo de interés cero y sin necesidad de garantías.

La dotación máxima para el ejercicio 2023 será de 7.500 miles euros.

7) La disposición adicional 51ª LPGE/2023 crea una línea de financiación para créditos a personas físicas y jurídicas del sector agroalimentario y pesquero mediante el reafianzamiento de los avales otorgados por la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria SAECA, con objeto de facilitar su acceso al crédito.

Para la aplicación de la línea, SAECA recibirá, para 2023, desde el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, un préstamo a largo plazo sin intereses de hasta de 25.000 miles de euros. El importe del préstamo tendrá como único objetivo el apoyo financiero a las unidades productivas del sector agroalimentario y pesquero a través de un reafianzamiento de los avales otorgados frente a las entidades prestatarias por parte de SAECA.

El préstamo tendrá un periodo de vigencia de 20 años y cubrirá al menos las operaciones que se formalicen en el periodo de los 5 primeros años. Los posibles morosos y fallidos que se generen por la aplicación de esta línea reducirán, en los porcentajes y condiciones establecidos en el convenio de colaboración, la cuantía que SAECA deberá devolver al final del plazo de vigencia.

En las cláusulas del convenio deberán quedar reflejadas las condiciones que deban regir en las operaciones de SAECA con los terceros, así como el riesgo asumido por esta línea para cada préstamo garantizado por SAECA.

3.3. Otro tipo de ayudas a empresas: aplazamientos y fraccionamientos de deudas y sanciones tributarias

La disposición adicional final 33ª LPGE/2023 modifica la disposición adicional 11ª de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia).

La nueva disposición adicional 11ª de la Ley 16/2022 regula, conforme al art. 65 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los aplazamientos y fraccionamientos de deudas y, ahora como novedad, sanciones tributarias estatales en situaciones preconcursales en los que resulte competente la Agencia Estatal de Administración Tributaria, siempre que se encuentren en período voluntario o ejecutivo.

Tales posibilidades de aplazamiento o fracción exigen solicitud del obligado tributario, que se encuentre en una situación económico-financiera que le impida de forma transitoria efectuar el pago en los plazos establecidos, siempre y cuando haya comunicado al juzgado competente la apertura de negociaciones con sus acreedores de acuerdo con lo previsto en los arts. 585 o 690 del texto refundido

de la Ley Concursal, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2020, de 5 de mayo. Además, son requisitos sine qua non que no se haya formalizado en instrumento público el plan de reestructuración, ni aprobado el plan de continuación, ni declarado el concurso, ni abierto el procedimiento especial para microempresas.

Los acuerdos de concesión que se dicten tendrán plazos con cuotas iguales y vencimiento mensual sin que en ningún caso puedan exceder de los regulados a continuación:

- a) Plazo máximo de seis meses, para aquellos supuestos en los que se den las circunstancias previstas en el artículo 82.2.a) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (deudas de cuantía inferior a la que se fije en la normativa tributaria: 30.000 euros), y se trate de personas jurídicas o de entidades a las que se refiere el apartado 4 del artículo 35 de la misma Ley (herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición).
- b) Plazo máximo de doce meses, para aquellos supuestos en los que se den las circunstancias previstas en el artículo 82.2.b) de la misma Ley (cuando el obligado al pago carezca de bienes suficientes para garantizar la deuda y la ejecución de su patrimonio pudiera afectar sustancialmente al mantenimiento de la capacidad productiva y del nivel de empleo de la actividad económica respectiva, o pudiera producir graves quebrantos para los intereses de la Hacienda Pública), o cuando se trate de personas físicas y concurren las circunstancias previstas en el artículo 82.2.a) de la citada Ley (deudas de cuantía inferior a la que se fije en la normativa tributaria: 30.000 euros) .
- c) Plazo máximo de veinticuatro meses, para aquellos supuestos en que los aplazamientos y fraccionamientos se garanticen conforme a lo dispuesto en el art. 82.1, párrafos segundo y tercero de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (cuando los aplazamientos y fraccionamientos se garanticen mediante hipoteca, prenda o fianza personal o solidaria o sea posible solicitar de la Administración que adopte medidas cautelares en sustitución de las garantías citadas).
- d) Plazo máximo de treinta y seis meses para los supuestos en que los aplazamientos y fraccionamientos se garanticen conforme a lo dispuesto en el art. 82.1, párrafo primero de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (cuando se cuente con aval solidario de entidad de crédito o sociedad de garantía recíproca o certificado de seguro de caución).

A efectos de la determinación del importe de deuda señalado, se acumularán, en el momento de la solicitud tanto las deudas a las que se refiere la propia solicitud como cualesquiera otras del mismo deudor para las que se haya solicitado y no resuelto el aplazamiento o fraccionamiento, así como el importe de los vencimientos pendientes de ingreso de las deudas aplazadas o fraccionadas, salvo que estén debidamente garantizadas.

Las deudas acumulables serán aquellas que consten en las bases de datos del órgano de recaudación competente, sin que sea precisa la consulta a otros órganos u organismos a efectos de determinar el conjunto de las mismas. No obstante, los órganos competentes de recaudación computarán aquellas otras deudas acumulables que, no constando en sus bases de datos, les hayan sido comunicadas por otros órganos u organismos.

3.4. Auxilios a la economía social

El Componente número 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, desarrolla en su Inversión 6 el “Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible”. El desarrollo de este Plan integral de impulso a la Economía Social se lleva a cabo fundamentalmente mediante la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva. Bajo tal premisa, la Orden/TES/1233/2022, de 5 de diciembre, integras dentro del marco del Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (en adelante PERTE) Economía Social y de los Cuidados, se dirige al establecimiento de las bases reguladoras del procedimiento específico para la concesión de subvenciones a estas entidades.

Las entidades de economía social se ajustan a un ecosistema con presencia en todos los sectores económicos y que cuenta con empresas de tamaño muy variado, desde grandes grupos empresariales hasta microempresas, adoptando formas jurídicas de cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones que lleven a cabo actividad económica, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores, sociedades agrarias de transformación y entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios de: a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social. b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad. c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad. d) Independencia respecto a los poderes públicos (art. 4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo).

Atendiendo a este escenario, se persigue impulsar y consolidar el desarrollo de un tejido productivo más resiliente e innovador a través de las entidades de la Economía Social en España, como paradigma del modelo empresarial socialmente responsable, y ahondar en la capacidad tractora de estas entidades en el desarrollo sostenible e inclusivo. De igual forma, las redes de proximidad que despliega la Economía Social permiten conformar sinergias de desarrollo local y de arraigo de la población al territorio, mediante la generación de empleo estable y de calidad, contribuyendo así al reto demográfico y a la lucha contra la despoblación.

La inversión se llevará a cabo preferentemente en áreas vinculadas con el emprendimiento colectivo y la transformación empresarial; con la inclusión social y laboral de colectivos vulnerables; con el cuidado de personas mayores y dependientes; con la sostenibilidad social; o con la modernización e innovación tecnológica en el medio rural; en todo caso, con el debido respeto al principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En concreto, las subvenciones irán destinadas a procesos innovadores de apoyo a: a) La generación y mantenimiento del empleo de empresas viables en dificultades o sin relevo generacional, mediante su conversión en fórmulas empresariales de economía social (cooperativas y sociedades laborales), gestionadas por sus trabajadores y trabajadoras; b) La creación y consolidación de entidades innovadoras de la economía social, con repercusiones en el relevo generacional y el emprendimiento juvenil; c) La modernización de las empresas de la economía social mediante

la creación de plataformas digitales destinadas a mejorar el bienestar de la ciudadanía en las zonas rurales; d) La creación de redes de cooperativas, sociedades laborales y otras formas de economía social, acompañadas de medidas de capacitación y formación para ofrecer nuevos servicios integrales a la sociedad; e) El impulso de las transiciones sostenibles e inclusivas de empresas y de colectivos en situación de vulnerabilidad.

3.5. Otras ayudas empresariales y sociales. Algunas previsiones del Real Decreto Ley 20/2022

Con la finalidad de afrontar las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, el Gobierno impulsó un Plan Nacional de respuesta, aprobando una serie de normas de las que conviene dar cuenta siquiera brevemente:

En primer lugar, el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes destinadas a la bajada de los precios de la energía para todos los ciudadanos y empresas, el apoyo a los sectores más afectados y a los colectivos más vulnerables y el refuerzo de la estabilidad de precios. Se trataba de limitar los costes económicos y sociales de la distorsión de naturaleza geopolítica en el precio del gas, atajar de raíz el proceso inflacionista y facilitar la adaptación de la economía a esta situación de naturaleza temporal, reforzando al mismo tiempo las bases de la recuperación económica y de la creación de empleo de calidad. Además, se adoptó un importante incremento de las prestaciones sociales (Ingreso Mínimo Vital y pensiones no contributivas) y otras medidas de protección para los colectivos más vulnerables.

Por su parte, el Real Decreto-ley 10/2022, de 13 de mayo, estableció un mecanismo de ajuste de costes de producción para la reducción del precio de la electricidad en el mercado mayorista, conocido como «solución ibérica», que ha llevado a una importante reducción de los costes de la electricidad en España y Portugal, protegiendo a la economía y la sociedad de parte de los efectos de la guerra en este ámbito

En tercer lugar, la persistencia del conflicto que continuó tensionando el nivel general de precios, a través principalmente del gas natural, los carburantes y los alimentos, de manera que la tasa de inflación ha subido desde un nivel cercano a cero a principios de 2021 hasta situarse por encima del 8%, hizo necesaria la promulgación del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, en virtud del cual no solo se prorrogaban las principales medidas temporales para reducir los precios de la energía, la inflación y proteger a los colectivos más vulnerables, incluidas en el Real Decreto-ley 6/2022, sino que, además, se incorporaron importantes medidas adicionales, como la congelación del precio de la bombona de butano, la subvención de hasta un 30% de los títulos transporte multiviaje de transporte público o previsiones orientadas a incrementar el apoyo público al seguro agrario.

En cuarto lugar, Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, adoptó un conjunto de medidas de cara al verano y otoño, orientadas a promover el ahorro energético y contener la inflación, entre las que destaca la gratuidad del transporte público de media distancia por ferrocarril y el incremento de la línea de ayudas directas para el transporte urbano y por carretera. Mediante Real Decreto-ley 17/2022, de 20 de septiembre, se acordó la bajada del IVA del gas natural.

Adicionalmente, el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, reforzó este catálogo de medidas para reforzar el ahorro y preparar la economía española de cara al invierno. Entre estas medidas, cabe señalar la posibilidad de que las comunidades de vecinos puedan acogerse a la tarifa de último recurso de gas natural.

Estos cinco paquetes de medidas han probado su eficacia atendiendo a la evolución de la inflación, que ha bajado cuatro puntos en cuatro meses desde el pico del mes de julio situándose por debajo de la zona euro, y las principales variables económicas a lo largo del año, pues las medidas de apoyo a las familias de menor renta han permitido compensar unos 3,5 puntos porcentuales de poder adquisitivo, impidiendo un deterioro de los indicadores de desigualdad, todo ello dentro de una senda de fuerte aumento de la actividad real y del empleo, el sector exterior y la reducción del déficit y la deuda públicos, evidencian la solidez de la economía española.

Ahora bien, en los últimos meses se ha producido un aumento de precios especialmente relevante en los alimentos, que se explica principalmente por el impacto de la guerra sobre cadenas de suministro y producción. Además, aunque recientemente se ha venido moderando el precio del gas natural y los carburantes, persisten importantes elementos que pueden llevar a que se revierta esta tendencia durante 2023. Resulta necesario, por tanto, seguir adoptando medidas para evitar que se produzca un efecto rebote de la inflación a la vez que se protege a los colectivos más afectados y vulnerables, adoptando un sexto paquete de medidas de la mano del Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la Isla de la Palma y otras situaciones de vulnerabilidad.

De ahí la conveniencia de adoptar o mantener una serie de medidas sociales destinadas, entre otras, a:

1.- Se prorroga para 2023 la prohibición del corte suministro eléctrico, también extendido al suministro de agua y gas natural, a aquellos consumidores en los que concurriese la condición de consumidor vulnerable, vulnerable severo o en riesgo de exclusión social. Asimismo, para evitar las graves consecuencias que tendría un escenario de repercusión del alza de los hidrocarburos para los consumidores finales, especialmente aquellos vulnerables, se considera necesario prorrogar la limitación del precio máximo de los gases licuados del petróleo (bombona de butano) hasta el 30 de junio de 2023.

2.- Se prorroga hasta el 30 de junio de 2023 el mecanismo de apoyo para garantizar la competitividad de la industria electro-intensiva basada en la reducción del 80 por ciento de los peajes que debían soportar dichos consumidores en sus facturas finales, lo cual contribuye a garantizar el mantenimiento de la actividad productiva y el empleo asociado a esta.

3.- Teniendo en cuenta que determinadas instalaciones de valorización energética de residuos utilizan parcialmente gas natural como combustible junto con los residuos para generar electricidad, prestando un servicio público y esencial de gestión de los residuos urbanos, contribuyendo a la sostenibilidad medioambiental, es imprescindible que estas instalaciones sean incluidas en el ámbito de aplicación del mecanismo de ajuste de costes de producción para la reducción del precio de la electricidad en el mercado mayorista-

4.- Se impulsa el autoconsumo en viviendas a través de la red incrementando la distancia de este hasta los 2.000 metros en casos de plantas generadoras fotovoltaicas ubicadas en cubiertas, suelo industrial y estructuras artificiales destinadas a otros usos como pueden ser aquellas destinadas a cubrir espacios de aparcamiento u otras.

5.- Se aplica el procedimiento simplificado de determinación de afección ambiental a proyectos de instalaciones de generación a partir de fuentes de energía renovables, salvo que su ubicación se proponga en superficies integrantes de la Red Natura 2000, en espacios naturales protegidos definidos en el artículo 28 de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad

o en el medio marino. Tampoco será de aplicación para la construcción de líneas aéreas de energía eléctrica con un voltaje igual o superior a 220 kV y una longitud superior a 15 km, de acuerdo con la Directiva 2011/92/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011,

6.- Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2024 la vigencia del Real Decreto 675/2014, de 1 de agosto, por el que se establecen las bases reguladoras de ayudas para el impulso económico de las comarcas mineras del carbón, mediante el desarrollo de proyectos de infraestructuras y proyectos de restauración de zonas degradadas a causa de la actividad minera, ya que la coyuntura económica de aumento de precios de los insumos necesarios para realizar los proyectos que se financian con cargo a estas ayudas ha dificultado los procedimientos de contratación pública de las obras en los términos inicialmente previstos.

7.- Teniendo en cuenta que la actual coyuntura está afectando especialmente al sector agrario y pesquero, tanto de forma directa como de forma indirecta, por el incremento de sus costes de producción derivada de la subida concatenada de los precios de las materias primas de los piensos, de los fertilizantes, de los carburantes, de los costes de empaquetado, de reparación de útiles, aparejos o de medios de producción, como los fertilizantes o maquinaria agrícola, así como los de los servicios de transportes, hasta el punto de comprometer la viabilidad empresarial y, con ello, el mantenimiento de tejido productivo y de empleo, así como de la provisión de bienes públicos que ofrecen dichos sectores, que van desde la preservación del paisaje y la protección ambiental hasta la fijación de población en el medio rural o la correcta redistribución de rentas.

Así, se introducen medidas para amortiguar la finalización de la bonificación de los carburantes agrarios y pesqueros. En el caso del sector agrario, se establece una ayuda directa, para cubrir los costes adicionales que se produzcan en las explotaciones agrarias, como consecuencia del incremento de los costes del gasóleo agrario, de 20 céntimos por litro consumido. Esta ayuda se concederá a los agricultores, aprovechando los mecanismos y procedimientos asociados a la devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos destinado en exclusiva al uso agrario, tomando como referencia el consumo realizado en 2022 por ser el último ejercicio con datos cerrados y ciertos, si bien se destina al coste de dichas actividades en 2023, ante el mantenimiento del alza de los costes energéticos.

En el caso del sector pesquero, se prevé que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación conceda una ayuda en régimen de concesión directa en función de la estimación del consumo gasóleo de la embarcación, conforme al artículo 22.2.b) de la Ley 38/2003, de 27 de noviembre, para cubrir los costes adicionales derivados del incremento de los costes del gasóleo de cada empresa pesquera. La estimación del consumo se efectúa a partir de los datos de consumo de gasóleo de la flota pesquera de la última Encuesta Económica de Pesca Marítima.

Además, se contempla una línea de ayudas de Estado a los agricultores, en compensación por el incremento de costes provocados por el aumento del precio de los fertilizantes. Las ayudas tendrán la consideración de subvenciones directas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.2 b) de la Ley General de Subvenciones y se concederán con base en el número de hectáreas determinadas para el cobro de las ayudas de la Política Agrícola Común correspondientes a la solicitud única 2022. En el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias, el número de hectáreas será el que haya servido como base para el cálculo de las ayudas específicas del POSEI en 2022 a estos cultivos.

Asimismo, en relación con la tasa portuaria de la pesca fresca, se establece una exención durante seis meses al armador del buque o embarcación pesquera y su substituto, en el caso de que la pesca fresca acceda al puerto por vía marítima. Por otro lado, teniendo presente que la exención de esta tasa tendría una desigual afectación en el sistema portuario de interés general, pues atendiendo

a toneladas movidas en 2022 afectaría sobre todo a seis Autoridades Portuarias (Vigo, A Coruña, Avilés, Pasaia, Gijón y Bahía de Cádiz), se establece una medida para remediar en lo posible este desequilibrio financiero a través de la preferencia de estos organismos portuarios en el reparto del Fondo de Compensación Interportuario del año 2023.

8.- Se establecen un conjunto de medidas dirigidas a amortiguar el impacto de la subida de los costes de combustibles en el ámbito del transporte. Así: a) para el transporte marítimo, se diseña una ayuda a los operadores de servicios que operan en líneas de navegación de interés público, que son aquellas sobre las que la administración establece determinadas obligaciones de en atención a su especial consideración e importancia para las comunidades autónomas de Baleares y Canarias y para Ceuta y Melilla, consistente en una cantidad por milla navegada y unidad de arqueo bruto (GT) del buque de manera que, por un lado, se adapta a la diversidad de tamaños de los buques que pueden operar en estas líneas y, por otro, a la diferente intensidad que el consumo de combustible representa en la estructura de costes para las diversas navegaciones comprendidas, siempre que se consuma gas natural licuado, gasóleo para uso marítimo y fuelóleo de bajo contenido en azufre; b) para las empresas de transporte de viajeros y mercancías, resulta necesario mantener durante seis meses más tanto la bonificación extraordinaria y temporal en el precio de determinados productos energéticos para este colectivo en particular, asociada a la devolución parcial por el gasóleo de uso profesional, como la fórmula aplicable para la revisión del precio del transporte por carretera en función de la variación del precio del combustible para ajustar el peso real que el coste del combustible tiene respecto el total de costes; c) se prorroga durante 2023 la gratuidad de los títulos multiviaje de transporte ferroviario de cercanías, rodalés y media distancia competencia del Estado, quedando los títulos multiviaje en las concesiones de servicios públicos de transporte regular de viajeros por carretera de competencia de la Administración General del Estado; d) se crea un sistema de ayudas directas para la concesión, en el primer trimestre de 2023, de apoyo financiero a las Comunidades Autónomas y Entidades Locales que presten servicio de transporte colectivo urbano o interurbano, así como a los Entes Locales supramunicipales que agrupen varios municipios, creados por normas de rango legal y que presten servicio de transporte público colectivo, con el fin de bonificar el 30% del precio del transporte urbano e interurbano de competencia autonómica o municipal para aquellas Comunidades y ayuntamientos que acuerden una bonificación adicional del 20%, de manera que se puede alcanzar una bonificación del 50% del precio para los viajeros habituales en transporte público en todo el territorio nacional

9.- Se recogen ayudas destinadas a la industria manufacturera gas-intensiva (sectores dedicados a la fabricación de fibras artificiales y sintéticas y el cerámico), encomendando al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo la implementación de una línea estratégica.

10.- La apuesta por una movilidad cero emisiones conlleva un riesgo empresarial inherente al cambio en el modelo de fabricación de vehículos de combustión interna a vehículos no contaminantes, lo cual exige la disposición de un crédito extraordinario a tal fin.

11.- Se extiende la medida excepcional relativa a la moratoria contable a los efectos de la determinación de causas de disolución por pérdidas de sociedades de capital, prevista en el art. 13 de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de manera que no se computarán las de los ejercicios 2020 y 2021 durante un período de 3 ejercicios contables; esto es, las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 no se computarán ni en los ejercicios contables de 2022 y 2023 ni hasta el momento del cierre del ejercicio 2024.

12.- Con lo que el objetivo de preservar el tejido productivo y garantizar el mantenimiento del empleo y la actividad, se extienden las medidas adoptadas por el Gobierno en el Real Decreto-ley 6/2021, en el ámbito de las deudas de naturaleza pública, no tributarias ni aduaneras, prorrogando

durante el ejercicio 2023 el procedimiento excepcional y temporal para la concesión de aplazamientos y/o fraccionamientos con dispensa de garantía por las Delegaciones de Economía y Hacienda

13.- Se establece un abono extraordinario de 200 euros en pago único a personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio, con el fin de paliar el efecto perjudicial en los precios ocasionado principalmente por la crisis energética derivada de la invasión de Ucrania. Se dirige a quienes hayan sido asalariados, autónomos o desempleados en 2022, con el fin de paliar situaciones de vulnerabilidad económica, no cubiertas por otras prestaciones de carácter social, como es el caso de las pensiones o el ingreso mínimo vital, siempre que en 2022 hubieran percibido ingresos íntegros inferiores a 27.000,00 euros anuales, y tuvieran un patrimonio inferior a 75.000,00 euros anuales a 31 de diciembre de 2022.

14.- Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2023 la aplicación de las medidas de limitación extraordinaria de la actualización anual de la renta de los contratos de arrendamiento de vivienda con objeto de evitar un shock generado por factores exógenos, del contexto nacional e internacional que son ajenos al ámbito del arrendamiento de vivienda, de forma que, en defecto de acuerdo entre las partes, la actualización de la renta no pueda superar el resultado de aplicar la variación anual del Índice de Garantía de Competitividad, que ofrece una evolución sujeta a una mayor estabilidad en el contexto actual. Además, se amplía hasta el 30 de junio de 2023 la suspensión de los procedimientos y lanzamientos en los supuestos y de acuerdo con los trámites ya establecidos, así como la posibilidad, hasta el 31 de julio de 2023, de solicitar compensación por parte del arrendador o propietario. También, se contempla una prórroga extraordinaria del plazo de los contratos de arrendamiento de seis meses desde la fecha de finalización, durante la cual se seguirán aplicando los términos y condiciones establecidos para el contrato en vigor.

Además, la disposición final 5ª del Real Decreto Ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, modifica el apartado 1 del art. 5 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, para señalar que “los supuestos de vulnerabilidad económica a los efectos de la obtención de moratorias, ayudas u otras medidas en relación con la renta arrendaticia de la vivienda habitual, requerirán la concurrencia conjunta de los siguientes requisitos:

- a) Que la persona que esté obligada a pagar la renta de alquiler pase a estar en situación de desempleo, Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), o haya reducido su jornada por motivo de cuidados, en caso de ser empresario, u otras circunstancias similares que supongan una pérdida sustancial de ingresos, no alcanzando por ello el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad familiar, en el mes anterior a la solicitud de la moratoria: i) Con carácter general, el límite de tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual (en adelante IPREM); ii) Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada hijo a cargo en la unidad familiar. El incremento aplicable por hijo a cargo será de 0,15 veces el IPREM por cada hijo en el caso de unidad familiar monoparental; iii) Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada persona mayor de 65 años miembro de la unidad familiar; iv) En caso de que alguno de los miembros de la unidad familiar tenga declarada discapacidad igual o superior al 33 por ciento, situación de dependencia o enfermedad que le incapacite acreditadamente de forma permanente para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado primero será de cuatro veces el IPREM, sin perjuicio de los incrementos acumulados por hijo a cargo; v) En el caso de que la persona obligada a pagar la renta arrendaticia sea persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental, o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, o persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 por ciento, así como en los casos de enfermedad grave que incapacite acreditadamente, a la persona o a su cuidador,

para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado primero será de cinco veces el IPREM.

- b) Que la renta arrendaticia, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar, entendiendo por “gastos y suministros básicos” el importe del coste de los suministros de electricidad, gas, gasoil para calefacción, agua corriente, de los servicios de telecomunicación fija y móvil, y las posibles contribuciones a la comunidad de propietarios, todos ellos de la vivienda habitual que corresponda satisfacer al arrendatario.

En fin, la disposición final 6ª del Real Decreto Ley 1/2023 modifica el art. 71 del Real Decreto Ley 20/2022, para señalar que en los contratos de arrendamiento de vivienda habitual, en los que, dentro del periodo comprendido desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley y hasta el 30 de junio de 2023, finalice el contrato, el periodo de prórroga obligatoria, el periodo de prórroga tácita o la prórroga por tácita reconducción, podrá aplicarse, previa solicitud del arrendatario, una prórroga extraordinaria del plazo del contrato de arrendamiento de seis meses desde la fecha de finalización, durante la cual se seguirán aplicando los términos y condiciones establecidos para el contrato en vigor. Esta solicitud de prórroga extraordinaria deberá ser aceptada por el arrendador, salvo que se hayan fijado otros términos o condiciones por acuerdo entre las partes, o en el caso de que el arrendador haya comunicado la necesidad de ocupar la vivienda arrendada para destinarla a vivienda permanente para sí o sus familiares en primer grado de consanguinidad o por adopción o para su cónyuge en los supuestos de sentencia firme de separación, divorcio o nulidad matrimonial”.

15.- Mientras persista la escalada de precios, se rebaja, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 30 de junio de 2023, del 4 al 0 por ciento el tipo impositivo del Impuesto sobre el Valor Añadido que recae sobre los productos básicos de alimentación, hasta ahora sujetos al tipo reducido, así como minorar desde el 10 por ciento vigente al 5 por ciento el aplicable a los aceites y pastas alimenticias, para contribuir a la reducción del precio final de estos alimentos básicos.

16.- El art. 101 del Real Decreto 20/2022 prevé que, dentro de este nuevo período de apoyo público a las empresas, se mantienen los vetos anteriores: 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 art. 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

17.- Como respuesta a la erupción volcánica iniciada el día 19 de septiembre de 2021 en la zona de Cumbre Vieja de La Palma, que obligó a evacuar amplias zonas de dicha isla ante el avance de la colada de lava, afectando de modo directo a la actividad económica, y dando lugar a su completa interrupción, lo cual arrojaba una situación similar a la ocasionada por la COVID-19 en lo que respecta a las consecuencias para las empresas y las personas trabajadoras, se adoptaron una serie de medidas, algunas de las cuales conviene prorrogar, pues la situación en la zona sigue exigiendo intervención pública para la reactivación de la actividad económica; persistiendo los efectos laborales y sociales provocados por la erupción. Así: a) se prorroga durante seis meses adicionales la suspensión de obligaciones de pago para aquellos que la solicitaron entre el 21 de septiembre y el 24 de octubre de 2022, así como quienes en esas mismas fechas solicitaron una prórroga de la suspensión previamente concedida; b) teniendo en cuenta que son frecuentes las situaciones en las que el título jurídico en virtud del cual se dispone de la vivienda habitual no es la propiedad, sino el usufructo, que, si bien es un derecho real limitado, confiere al usufructuario una facultad de disfrute del inmueble análoga al dominio, se extiende la condición de beneficiarias de las ayudas por daños materiales en la vivienda habitual a las unidades familiares o de convivencia económica cuando ninguno de sus integrantes

ostente la propiedad del inmueble, pero, al menos, uno de ellos sea titular del usufructo sobre dicha vivienda; c) se incluyen como subvencionables los gastos financieros derivados de la gestión de los proyectos contemplados en el Plan de actuaciones Plan de actuaciones definido por la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma; d) se prorrogan para 2023 los beneficios fiscales en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles y en el Impuesto sobre Actividades Económicas para la isla de La Palma, dado que si bien la erupción del volcán ha finalizado, este permanece vivo a través de la expulsión de gases que mantienen desalojadas varias áreas que no han sido sepultadas por la lava, pero en las que las mediciones de gases realizadas por el Instituto Geográfico Nacional impiden que los afectados puedan volver a sus casas o reabrir sus negocios, e, igualmente, existen casas que no han quedado sepultadas, pero sí aisladas por la lava, por lo que los propietarios aún no han podido acceder ni vivir en ellas; e) los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de las situaciones de fuerza mayor provocadas por la erupción volcánica todavía están dando cobertura a un número considerable de trabajadores de empresas que aún no han podido retornar a la actividad, por lo que concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad para disponer de nuevo la prórroga de las medidas extraordinarias ya previstas para paliar dicha situación.

18.- Con la misma finalidad de evitar restricciones innecesarias a la reestructuración de los préstamos y otras operaciones de financiación avaladas, y dado que el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022 permite las extensiones de plazo sin más requisitos que el pacto entre el beneficiario final y la entidad financiera, se ha considerado que el mismo régimen debe aplicarse en sede concursal, por lo que no se exige, en estos casos, la autorización previa de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

19.- En el ámbito del Impuesto sobre el Valor Añadido, dado que se mantiene la obligatoriedad de la utilización de las mascarillas como medida de prevención frente a la COVID-19 en ciertos ámbitos públicos, se considera oportuno prorrogar, hasta el 30 de junio de 2023, la aplicación del tipo del 4 por ciento del IVA a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de las mascarillas quirúrgicas desechables. Por otra parte, las campañas de vacunación contra el SARS-CoV-2 y la generalización de las pruebas de diagnóstico suponen un pilar fundamental en la prevención y protección de los ciudadanos y la lucha contra la pandemia del COVID-19, por lo que se considera oportuno prorrogar la aplicación del tipo del 0 por ciento del IVA a estos productos durante el primer semestre de 2023.

4. ESTABLECIMIENTO EN ESPAÑA DE EMPRENDEDORES

La disposición final 5ª de la Ley 28/2022 introduce importantes modificaciones en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, tendentes a facilitar la entrada y residencia no solo a los profesionales altamente cualificados (graduados o postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio, titulados de formación profesional de grado superior, o especialistas con una experiencia profesional de un nivel comparable de al menos 3 años) sino también al emprendimiento y la inversión.

Así, el nuevo art. 61.1 prevé que los extranjeros que se propongan entrar o residir, o que ya residan, en España verán facilitada su entrada y permanencia en territorio español por razones de interés económico en aquellos supuestos en los que acrediten ser: “a) Inversores. b) Emprendedores. c) Profesionales altamente cualificados. d) Investigadores. e) Trabajadores que efectúen movimientos intraempresariales. f) Teletrabajadores de carácter internacional”.

Además, se amplía la vigencia de las autorizaciones de residencia de dos a tres años (nuevo art. 67.1). Una vez cumplido dicho plazo, podrán solicitar la renovación de la autorización de residencia

por dos años, pudiendo obtener la residencia permanente a los cinco años. La solicitud de autorización de residencia de emprendedor se realizará por el propio interesado o a través de un representante legal y de forma electrónica ante la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. En el supuesto de que el extranjero se encuentre fuera de España, la solicitud de autorización y visado se realizará simultáneamente a través de una única instancia que iniciará la tramitación de autorización y visado de forma consecutiva (art. 69). El pasaporte será documento acreditativo suficiente para darse de alta en la Seguridad Social durante los primeros seis meses de residencia o estancia en aquellos supuestos en que el extranjero no esté en posesión del número de identificación de extranjero (NIE), sin perjuicio de que posteriormente se solicite el NIE (art. 76).

Por otro lado, se modifica la definición de actividad emprendedora, entendiéndose por tal “aquella que sea innovadora y/o tenga especial interés económico para España”, siempre y cuando cuente con informe favorable emitido por ENISA (Empresa Nacional de Innovación). En el caso de que el extranjero se encuentre fuera de España, una vez que tenga la autorización concedida, solicitará el visado de residencia correspondiente (art. 70).

Para la valoración de la actividad emprendedora, se tendrá en cuenta: a) El perfil profesional del solicitante y su implicación en el proyecto. b) El plan de negocio, que englobará una descripción del proyecto, del producto o servicio que desarrolla, y su financiación, incluyendo la inversión requerida y las posibles fuentes de financiación. c) Los elementos que generen el valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión (art. 70.2).

Si los extranjeros finalizan estudios en una institución de educación superior, habiendo alcanzado como mínimo el Nivel 6 de acuerdo con el Marco Europeo de Cualificaciones, correspondiente a la acreditación de grado, podrán permanecer en España durante un período máximo improrrogable de veinticuatro meses con el fin de buscar un empleo adecuado en relación con el nivel de los estudios finalizados o para emprender un proyecto empresarial (nueva disposición adicional décimo séptima.1 Ley 14/2013)

En fin, el período de validez de esta autorización de residencia para prácticas será de doce meses o igual a la duración del convenio de prácticas, de ser inferior. Esta autorización podrá ser renovada, por una sola vez, no pudiendo exceder de dos años el período total de la autorización inicial y de su prórroga. En el caso de que se trate de un contrato de trabajo en prácticas, la duración será la prevista en el mismo y regida por la legislación laboral aplicable en cada momento (nueva disposición adicional décimo octava. 6 Ley 14/2013).

5. TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL

La posibilidad de trabajar a distancia con la ayuda de las nuevas tecnologías con independencia del lugar de emplazamiento de la sede empresarial puede utilizarse para asentar población extranjera en España “nómadas digitales”, teniendo en cuenta que nuestro país presenta importantes atractivos como la calidad y velocidad de la red de internet, la climatología, la forma de vida, la seguridad ciudadana, la cultura o la gastronomía, las excelentes universidades y la existencia de un creciente número de *clusters* de investigación y desarrollo tecnológico y de industrias creativas.

La atracción de este tipo de perfiles tiene efectos positivos para el nuevo lugar de residencia, no en vano se trata de profesionales altamente cualificados cuyos ingresos procedentes del exterior se destinan a vivir en el entorno de su elección, activando el consumo y el talento local.

Sin pretender descender al detalle de las novedades incorporadas por la Ley 28/2022 en esta materia, pues serán objeto de atención monográfica en otro apartado de la presente obra, únicamente cabe señalar en este momento que el nuevo capítulo V bis introducido en la Ley 14/2013 (arts. 74 bis y siguientes) tiene como objetivos principales:

1.- Definir teletrabajador de carácter internacional, el nacional de un tercer Estado, aquella persona autorizada a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.

2.- Establecer los requisitos para solicitar el visado o la autorización: graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años. Además, en el supuesto de una relación laboral, esta ha de haber existido durante, al menos, los últimos tres meses anteriores a la presentación de la solicitud, plazo igualmente exigido para acreditar una relación mercantil.

3.- Determinar la vigencia del visado: máximo de un año, salvo que el período de trabajo sea inferior. En el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado, los teletrabajadores de carácter internacional que estén interesados en continuar residiendo en España podrán solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

4.- Prever la posibilidad de solicitar autorización de residencia con vigencia máxima de tres años y posibilidad renovación por períodos de dos años

6. ERTES 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

La experiencia vivida durante la crisis sanitaria y económica derivada de la Covid-19 afianza la decisión de optar por los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES), bien por causa económica, técnica, organizativa o de producción, bien por fuerza mayor, como mecanismos de estabilización económica y flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo.

Su contribución a la consecución de este doble objetivo es innegable: de un lado, proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado; de otro, acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo.

Este mecanismo, tanto en su modalidad suspensiva como de reducción de jornada, derivado de fuerza mayor temporal, ha sido utilizado disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, en virtud de la cual se entiende que constituyen situaciones de fuerza mayor, en los términos del art. 47.5 del ET, aquellas acreditadas en virtud de las resoluciones de los expedientes de regulación temporal de empleo autorizados por la causa prevista en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, esto es, cuando se trate de empresas afectadas por la

erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja, que tengan códigos de cuenta de cotización correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias, que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada. El Real Decreto Ley 20/2022 prevé que no es necesaria la tramitación de un nuevo expediente a estos efectos, siendo aplicables hasta el 30 de junio de 2023 los expedientes de regulación temporal de empleo existentes con anterioridad con las pertinentes exenciones en la cotización a la Seguridad Social que marca la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

7. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El carácter retribuido del trabajo torna al salario en pieza clave del nexo contractual laboral, obligando al diseño de una serie de mecanismos para asegurar la percepción efectiva de la remuneración con el fin de que pueda cumplir su función de sustento o medio de vida del trabajador y de las personas que de él dependan.

La preocupación por la suficiencia de las retribuciones inherentes al desarrollo de una ocupación profesional ha sido reflejada, en el art. 4 de la Carta Social Europea Revisada de 1996 (CSE), en el Convenio número 131 de la OIT y en la reciente Directiva (UE) 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios adecuados en la Unión Europea.

En nuestro país, el reconocimiento constitucional al derecho a una retribución suficiente, que permita una vida individual y familiar digna (art. 35 CE), va acompañado de una política intervencionista con la fijación de salarios mínimos (art. 27 ET), lo cual evita la subjetividad en la valoración por quien obtiene el beneficio de los frutos del trabajo, al tiempo que contribuye a desvincular la remuneración del concepto estricto de productividad empresarial.

Es el Estado quien, cada año, determina el salario mínimo interprofesional, lo que condiciona y limita al alza las posibilidades de actuación del convenio colectivo, del contrato de trabajo y del poder de determinación empresarial, en el sentido de que por tales vías no podrá establecerse un salario inferior al mínimo estatalmente fijado, pues constituye una garantía de ingresos mínimos en el trabajo por cuenta ajena, de aplicación a todo asalariado con independencia de la edad, la clasificación profesional que ostente, de su oficio y del sector de actividad al que pertenezca, incluidas por tanto las relaciones laborales especiales.

Teniendo en cuenta que el salario mínimo actúa como suelo irreductible y como tractor de los salarios convencionales, generando, a la par, un aumento en las cotizaciones sociales, no pueden sino considerarse positivas las últimas intervenciones del Gobierno tendentes a subir la cuantía del salario mínimo: de 733 euros mensuales en 14 pagas a 900 euros para 2019; a 950 euros para 2020; a 965 euros para 2021; y a 1.000 euros para 2022.

No obstante esta tendencia alcista, la presente coyuntura económica adversa, ha aconsejado actuar ahora con cierta prudencia en el corto plazo. Esta perspectiva cortoplacista no debe ensombrecer, sin embargo, una indudable proyección futura de mejora en un breve espacio de tiempo, tal y como señala el art. 100 del Real Decreto Ley 20/2022, que prorroga la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, pero solo 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 dando así continuidad a la senda de crecimiento de esta variable en cumplimiento de los compromisos asumidos en el ámbito europeo e internacional.

Esta disposición supone una prórroga del vigente salario mínimo interprofesional de carácter temporal, hasta tanto se apruebe el Real Decreto que lo fije para el año 2023, en el marco del diálogo social y de acuerdo con lo previsto en el art. 27 del ET, según el cual este tipo de salario ha de tener en cuenta: el índice de precios de consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

8. IPREM

Cierto es que el salario mínimo interprofesional ha servido también para fijar el nivel de renta personal o familiar que condiciona el acceso a prestaciones y subsidios o para la determinación cuantitativa de ciertas prestaciones, de manera que su incremento provoca efectos beneficiosos para colectivos en situación de necesidad en un doble sentido: una mayor cantidad de personas pueden ser beneficiarias y la cuantía a percibir será superior.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el incremento del salario mínimo implicará una mayor facilidad para el acceso a determinadas prestaciones, al aumentar el nivel de rentas para ello, y también el encarecimiento de las prestaciones fijadas en relación con su cuantía, no hay que ocultar que también provocará, al tiempo, el aumento del gasto público, a partir de 2004 el salario mínimo va a perder la parte más gravosa en cuanto al incremento del gasto social, diferenciando entre este y el denominado IPREM, de manera que este segundo instrumento se convirtió en el indicador de rentas en ámbitos no laborales para evitar los efectos perniciosos de la subida del salario mínimo en el gasto público. Así, el art. 2 del Real Decreto ley 3/2004 creó este nuevo indicador que sustituyó al salario mínimo, quedando definido como referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos. Se irá actualizando anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, teniendo en cuenta, al menos, la previsión u objetivo de inflación utilizados en ella y previa consulta del Gobierno a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Por tanto, la cuantía del IPREM se desvincula de la cuantía e incrementos que pueda experimentar el salario mínimo, creándose una brecha cuantitativa entre ambos conceptos, lo cual va a repercutir, sin duda, en el gasto social por una razón doble: De un lado, y de manera muy clara, directa y palpable, va a provocar la reducción cuantitativa de determinadas prestaciones, precisamente de aquellas que se fijaban anteriormente a partir del salario mínimo o de un porcentaje de éste, pues pasarán a tener como referente la cuantía del IPREM o de un porcentaje de éste, montante que desde luego va a ser más bajo. De otro, la reducción del umbral de entrada a determinados servicios y prestaciones sociales y la consiguiente reducción del círculo de potenciales beneficiarios, de tal modo que aunque se perciban rentas o ingresos inferiores al salario mínimo no podrá accederse a esas ventajas si los ingresos superan el IPREM, es decir, sólo cuando sean tan escasos que queden por debajo de este nuevo indicador (o de los porcentajes o múltiplos del mismo que en cada caso se utilicen) podrá contarse con esa ayuda social.

Para 2023, la Ley 31/2022 fija el IPREM en 600 euros mensuales, 20 euros diarios y 7.200 euros anuales (disposición adicional 9ª). Aclara además que en los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 8.400 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 7.200 euros-

A este respecto, cabe recordar que el Real Decreto Ley 3/2004 trató de dibujar la frontera entre los respectivos cambios de juego de los dos canales (IPREM y salario mínimo), situando a un lado

aquellos conceptos que seguirán guiándose por la referencia tradicional al salario mínimo, y a otro lado aquéllos que, en cambio, se desvinculan del mismo y pasan a tomar como referencia el nuevo indicador en referencia a: a) Las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo del nivel contributivo; b) La cuantía del subsidio por desempleo; c) La cuantía de la renta activa de inserción; d) La cuantía del subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; e) La cuantía de la renta agraria establecida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

9. EMPLEO

Varias novedades normativas van dirigidas a establecer medidas de fomento del empleo, a saber:

9.1. Gestión de ofertas de empleo en origen

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social regula, en su art. 39, la gestión colectiva de contrataciones en origen estableciendo que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de esa vía, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Igualmente, el citado Ministerio podrá establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

La gestión colectiva de las contrataciones en origen se desarrolla en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, recientemente reformado por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio. Se acogen dos modelos: para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o campaña, a través de migración circular o para otorgar autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena a través de migración estable. Estos dos cauces de contratación –estable y circular– podrán realizarse de forma genérica y nominativa, admitiendo también formas de tramitación ordinaria y unificada, según el número de empleadores involucrados.

La contratación de trabajadores extranjeros en origen, en adecuación al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, deja de basarse en formatos asociados a la naturaleza temporal de los contratos, y siempre dentro del marco establecido por la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, que establece un tiempo máximo de nueve meses dentro de un periodo de doce meses para este colectivo. De este modo, los programas de migración circular cambian el paradigma de contratos temporales concedidos de año en año para adecuarse a la lógica de la contratación fijo-discontinua, en la que se compatibiliza el carácter imperativo del retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.

El nuevo modelo de migración circular que detalla la Orden ISM/1302/2022, de 22 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023, incorpora autorizaciones de cuatro años, que permitirán trabajar a estas personas extranjeras un máximo de nueve meses por año, en las condiciones establecidas por su autorización de residencia y trabajo.

Tras la vigencia de esta autorización de cuatro años, existe la posibilidad de prórroga por periodos de cuatro años más, u optar por la residencia y trabajo en España, no asociada al retorno, a través de una autorización de residencia y trabajo de dos años de duración. Con estas nuevas posibilidades, se abren marcos más estables y predecibles para las personas que migran, que otorgan expectativas realistas al cumplimiento de compromiso de retorno, y facilitan una considerable reducción de las cargas administrativas asociadas para todos los actores implicados.

Como señala la exposición de motivos de la citada Orden, “estos procedimientos ejemplifican los principios del Pacto Mundial de Migraciones, facilitando una migración regular, ordenada y segura, y, junto con las indispensables políticas activas de empleo destinadas a las personas residentes, suponen un instrumento eficaz para hacer de la política migratoria un aliado en la sostenibilidad económica, y un necesario apoyo en la ejecución de los Planes de Recuperación, Transformación y Resiliencia”.

9.2. Personal al servicio de las Administraciones Públicas

El Real Decreto Ley 20/2022 establece dos medidas que pretender dar satisfacción a necesidades urgentes de personal en el sector público:

1.-De un lado, la acuciante escasez de facultativos en el Sistema Nacional de Salud (facultativos de atención primaria, médicos de familia o pediatras) hace necesario implementar medidas que faciliten o contribuyan a paliar su falta, de manera que, con este objetivo, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para permitir la actividad de los profesionales jubilados y contribuir así a paliar su falta.

Se introduce una nueva disposición adicional 35ª LGSS, en virtud de la cual “en los tres años a partir de la entrada en vigor de esta norma, los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación percibiendo el setenta y cinco por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública”.

Asimismo, “podrán acceder a esta compatibilidad los facultativos de atención primaria adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario que hubieran accedido a la pensión contributiva de jubilación y se reincorporen al servicio activo, siempre que el hecho causante de dicha pensión haya tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022 o se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre”.

La compatibilidad prevista en la presente disposición adicional exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación (haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización), según lo establecido en el art. 205.1.a) LGSS, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Esta previsión no será de aplicación a los facultativos médicos que se hubieren acogido en su día a la compatibilidad

de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo. b) La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, así como en caso de jornada parcial siempre que la reducción de jornada sea, en todo caso, del cincuenta por ciento respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. c) El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con sus funciones, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello. d) La percepción del complemento por demora de la pensión de jubilación es compatible con el acceso a la compatibilidad prevista en la presente disposición adicional, sin que su importe sea minorado. e) No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar las funciones como facultativos médicos de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

En todo caso, el beneficiario tendrá la consideración de pensionista, pero durante la realización del trabajo compatible estará protegido frente a todas las contingencias comunes y profesionales. No se requerirá periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Si durante el periodo de compatibilización se iniciara un proceso de incapacidad temporal, en todo caso el abono de la pensión de jubilación se suspenderá el día primero del mes siguiente al de la baja médica y se reanudará el día primero del mes siguiente al del alta médica.

Una vez finalizado el trabajo compatible, las cotizaciones realizadas durante esta situación podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, la cual permanecerá inalterable.

2.- Las Corporaciones Locales deben contar con suficiente personal para realizar las funciones de fe pública, asesoramiento legal preceptivo, control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación, cuya responsabilidad administrativa está reservada a la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional de conformidad con el art. 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local. Ahora bien, la realidad actual evidencia un problema estructural de cobertura de los puestos reservados, que es ocasionado por el déficit de personal funcionario de carrera con habilitación nacional. En un contexto de importante aumento de los procedimientos y expedientes de gestión económico-financiera y fiscalización como consecuencia de la ejecución de las inversiones del Plan de Recuperación financiadas con los fondos europeos, Next Generation EU, se hace necesario reforzar a las administraciones locales. Por ello, con carácter adicional y complementario a la oferta de empleo público correspondiente al año 2022, se aprueba una oferta de empleo extraordinaria de 1.000 plazas. La ejecución de esta oferta de empleo público extraordinaria deberá realizarse en el plazo improrrogable de un año desde la publicación de las respectivas convocatorias.

Por su parte, la Ley 31/2022 establece varias previsiones relacionadas con las dotaciones de empleados públicos, a saber:

1.- La disposición adicional 17ª señala que las plantillas máximas de militares de tropa y marinería a alcanzar el 31 de diciembre de cada ejercicio no podrán superar los 79.000 efectivos, autorizando al Ministerio de Defensa a iniciar los procesos de selección y reclutamiento.

2.- La disposición adicional 18ª prevé que, en 2023, la oferta de empleo público para el acceso a las carreras judicial y fiscal no podrá superar el límite máximo de 200 plazas

3.- La disposición adicional 19ª establece que los Centros Universitarios de la Defensa y de la Guardia Civil podrán proceder, previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, a la contratación temporal de personal docente, para la impartición de los correspondientes títulos de grado, conforme a las modalidades previstas en los arts. 49 (ayudantes), 50 (profesores ayudantes doctores), 53 (asociados) y 54 (visitantes) de la ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

4.- La disposición adicional vigésima determina que las modificaciones de las plantillas de personal estatutario de los Centros y Servicios Sanitarios de organismos dependientes de la Administración General del Estado que supongan incrementos netos del número de plazas o del coste de las mismas, o la transformación de plazas de personal sanitario en plazas de personal de gestión y servicios o viceversa, serán aprobadas previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

5.- La disposición adicional 21ª establece que la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales habrá de realizarse como regla general con carácter indefinido. La contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el ET, previa autorización. Además, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. También, podrán contratar personal, funcionario, estatutario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el art. 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Todos estos contratos generarán derecho a mantener el complemento de antigüedad que se viniera percibiendo, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En todo caso, en las sociedades mercantiles estatales y entidades públicas empresariales estatales la contratación de personal requerirá autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario. Para la contratación indefinida se requerirá, además, informe previo favorable del accionista mayoritario. A los efectos de obtener autorización para la contratación temporal, en el primer semestre del año las sociedades y entidades públicas empresariales deberán remitir al Ministerio de Hacienda y de Función Pública, a través del accionista mayoritario, o del ministerio u organismo público del que dependan, una relación de las necesidades previstas para el ejercicio, sin perjuicio de poder solicitar posteriormente autorización para aquellas contrataciones cuya necesidad se plantee en el curso del ejercicio.

No requerirá autorización previa la contratación de personal, funcionario, estatutario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público ni tampoco para la contratación de personal de alta dirección, siempre que se trate de sustitución de la persona que ocupa el puesto y que no suponga una modificación de las retribuciones del puesto de trabajo. En estos supuestos, las

sociedades mercantiles estatales y entidades públicas empresariales estatales deberán comunicar a la Secretaría de Estado de Función Pública la contratación realizada.

Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

6.- Con un esquema muy parecido al anterior, a disposición adicional 22ª prevé que, como regla general, la contratación de personal de fundaciones del sector público habrá de realizarse con carácter indefinido. La contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el ET en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Las fundaciones que gestionen servicios públicos tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Además, podrán contratar personal, funcionario, estatutario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el art. 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

Los contratos que hayan sido celebrados tanto en la modalidad recogida en este apartado como en el anterior, de personal funcionario, estatutario o laboral con relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local, generarán derecho a mantener el complemento de antigüedad que se viniera percibiendo, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Con carácter general, en las fundaciones del sector público la contratación de personal requerirá autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario. A los efectos de obtener autorización para la contratación temporal, en el primer semestre del año, el órgano competente del Departamento o entidad de adscripción de la fundación deberá remitir una relación de las necesidades previstas para el ejercicio, sin perjuicio de poder solicitar posteriormente autorización para aquellas contrataciones cuya necesidad se plantee en el curso del ejercicio. Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

7.- Con un tenor idéntico, la disposición adicional 23ª regula la contratación de personal de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y organismos que integran el sector público, que habrá de realizarse con carácter indefinido. No se podrá contratar personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el ET tras su redacción por el Real Decreto Ley 32/2021. Los consorcios que, con arreglo a la legislación aplicable, puedan contratar personal propio y gestionen servicios públicos tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley

20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Además, podrán contratar personal, funcionario, estatutario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el art. 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estos contratos generarán derecho a mantener el complemento de antigüedad que se viniera percibiendo, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Con carácter general, en los consorcios con participación mayoritaria del sector público estatal, la contratación de personal requerirá autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario. A los efectos de obtener autorización para la contratación de personal temporal, en el primer semestre del año el órgano competente del Departamento o entidad de adscripción del Consorcio deberá remitir una relación de las necesidades previstas para el ejercicio, sin perjuicio de poder solicitar posteriormente autorización para aquellas contrataciones cuya necesidad se plantee en el curso del ejercicio.

Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

8.- La disposición adicional 24ª establece que, con el fin de dar cumplimiento a la disposición transitoria primera del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, que prevé que el personal laboral fijo que desempeñe funciones o actividades reservadas al personal funcionario relacionadas en el anexo II del IV Convenio único⁴, podrá participar de forma voluntaria en procesos selectivos de cambio de régimen jurídico, por el procedimiento de concurso-oposición, para adquirir, en caso de superarlos, la condición de personal funcionario de carrera, el procedimiento a seguir será el siguiente:

El acceso se realizará con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y preferentemente a las Escalas de carácter interdepartamental adscritas al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública. No obstante lo anterior, la Secretaría de Estado de Función Pública podrá autorizar la convocatoria de procesos para el acceso a Cuerpos o Escalas de carácter departamental, siempre que se justifique suficientemente por las peculiaridades del área funcional y de las tareas a desarrollar. Las personas participantes deberán poseer la titulación exigida para el acceso a los Cuerpos o Escalas, según el grupo de clasificación profesional, así como reunir los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo del anexo II del IV Convenio único. La

⁴ a) Gestión de Recursos Humanos. b) Gestión Económica. c) Gestión Administrativa. d) Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas. e) Realización de estudios estadísticos. f) Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros. g) Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas. h) Peritación y valoración de bienes. i) Impulso y gestión en materia de tráfico y seguridad vial para el desarrollo y ejecución de las políticas viales públicas. j) Vigilancia del Dominio público. k) Arquitectura y Arquitectura Técnica de la Hacienda Pública. l) Ingeniería e Ingeniería Técnica. m) Veterinaria (solo para titulaciones universitarias). n) Farmacia (solo para titulaciones universitarias). o) Vigilancia de conservación y explotación de carreteras. p) Monitor de protección radiológica.

condición de personal funcionario de carrera se adquirirá con la toma de posesión, produciéndose la extinción automática del contrato de trabajo como personal laboral fijo, con efectos del día anterior a la correspondiente toma de posesión.

El personal laboral fijo que no participe o que, habiendo participado en los procesos selectivos de acceso de cambio de régimen jurídico, no los supere, mantendrá su condición de personal laboral fijo, con la misma clasificación profesional que tuviera en ese momento hasta que se produzca la extinción de su contrato de trabajo por cualquiera de las causas legal y convencionalmente establecidas.

La adquisición de la condición de personal funcionario de carrera dará lugar a la reconversión del puesto de trabajo desempeñado como personal laboral fijo a uno correspondiente al Cuerpo o Escala al que se haya accedido.

Quienes accedan a la condición de funcionario de carrera en virtud de los procesos previstos en esta ley mantendrán, en términos anuales, retribuciones equivalentes en su cuantía a las que vinieran percibiendo como personal laboral fijo, si las mismas fueran superiores a las que le correspondieran como personal funcionario de carrera, en tanto permanezcan en el mismo puesto de trabajo que haya sido objeto de cambio de régimen jurídico.

Asimismo, consolidarán el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo reconvertido en la misma fecha en que se produzca la toma de posesión en el puesto como personal funcionario de carrera, siempre que hubieran desempeñado, durante dos años continuados o tres con interrupción, un puesto de trabajo del mismo grupo profesional del anexo II que aquella de personal laboral fijo que se reconvierte en puesto de personal funcionario de carrera.

Al personal funcionario de carrera resultante de los procesos de cambio de régimen jurídico se les computará el tiempo de servicios prestados en el puesto de trabajo de procedencia a los efectos de la participación en los concursos de méritos.

Lo contenido en este apartado no resultará de aplicación al personal laboral fijo que voluntariamente acceda a Cuerpos o Escalas de un Subgrupo inferior, o Grupo inferior en caso de no existir Subgrupo, al equivalente a su grupo profesional según el anexo II.

Mediante Acuerdo de la Comisión Paritaria se especificarán los criterios que regirán los procesos de cambio de régimen jurídico del personal laboral fijo.

9.- La disposición adicional 25ª prevé que los puestos de personal directivo existentes en el ámbito del sector público estatal, relativos a departamentos ministeriales, organismos autónomos, agencias estatales, entes públicos, entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles estatales, fundaciones y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, han de inscribirse en el registro de personal directivo del sector público estatal, cuya gestión corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública. El número de puestos en 2023 no podrá incrementarse respecto al existente el año anterior.

No obstante, previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, con informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, relativo al impacto presupuestario, el número de directivos se podrá aumentar, dentro del máximo que corresponda según el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades y las órdenes ministeriales de desarrollo, en los siguientes supuestos: a) Entidades o

centros de nueva creación. b) Entidades que hayan sido reclasificadas a un grupo superior de acuerdo con el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo. c) Las entidades que hayan obtenido en dos de los últimos tres ejercicios una mejora en su cuenta de resultados o equivalente, consistente en un aumento de los beneficios. d) Cuando el aumento de personal directivo esté establecido en un instrumento de planificación estratégico que haya sido informado favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Corresponderá a los propios órganos de gobierno de cada entidad la autorización de las modificaciones de los organigramas que supongan cambios en las denominaciones y funciones de los puestos de carácter directivo, respetando, en todo caso, el número de puestos que consten en el registro de personal directivo del sector público estatal.

Esta autorización habrá de ser ratificada por el accionista mayoritario o entidad responsable de ejercer la supervisión financiera de la entidad, y deberá ser comunicada para su inscripción en el registro de personal directivo del sector público estatal, sin que sea necesario solicitar en estos supuestos autorización para proceder a una nueva contratación.

A los efectos de este artículo, se entenderá por personal directivo el que se determina por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, esto es, quienes formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable, que, a su vez, será el Presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades del sector público empresarial con funciones ejecutivas o, en su defecto, el Director General o equivalente de dichos organismos o entidades. En las sociedades mercantiles estatales en las que la administración no se confíe a un consejo de administración será máximo responsable quien sea administrador.

10.- La disposición adicional 28ª señala que las plantillas de los Cuerpos Superior de Letrados, Superior de Auditores y Contadores Diplomados, hoy denominado Cuerpo Técnico de Auditoría y Control Externo del Tribunal de Cuentas, quedan establecidas, con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida, en 60, 87 y 325 funcionarios, respectivamente.

11.- La disposición adicional 35ª admite que, excepcionalmente, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, con informe preceptivo de la Secretaría de Presupuestos y Gastos, relativo a la suficiencia presupuestaria, autorice, por encima de los límites de tasa establecidos en esta ley, las contrataciones de personal que resulten necesarias para dar cumplimiento en el sector público estatal a aquellos instrumentos de planificación estratégicos que sean aprobados por el accionista mayoritario o por el Ministerio de adscripción o de tutela y que hayan sido informados favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

12.- La disposición final 23ª modifica el art. 121 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, señalando que “el personal al servicio de los consorcios podrá ser funcionario o laboral y habrá de proceder de las Administraciones participantes, en cuyo caso su régimen jurídico será el de la Administración Pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquella. Excepcionalmente, cuando no resulte posible contar con personal procedente de las Administraciones participantes en el consorcio en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar o cuando, tras un anuncio público de convocatoria para la cobertura de un puesto de trabajo restringida a las administraciones consorciadas, no fuera posible cubrir dicho puesto, el Ministerio de Hacienda y Función Pública,

u órgano competente de la Administración a la que se adscriba el consorcio, podrá autorizar la contratación de personal por parte del consorcio para el ejercicio de dichas funciones”.

Asimismo, se modifica el apartado 3 del artículo 122 de la Ley 40/2015, para precisar que “el órgano de control interno de la Administración a la que se haya adscrito el consorcio, deberá realizar la auditoría de cuentas anuales de aquellos consorcios en los que, a fecha de cierre del ejercicio, concurren, al menos, dos de las tres circunstancias siguientes: a) Que el total de las partidas del activo supere 2.400.000 euros. b) Que el importe total de sus ingresos por gestión ordinaria en el caso de los consorcios del sector público administrativo, o la suma del importe de la cifra de negocios más otros ingresos de gestión, en el caso de los pertenecientes al sector público empresarial, sea superior a 2.400.000 euros. c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 50”.

Ahora bien, mediante Ley, podrán modificarse los límites anteriores cuando la estructura y composición de los consorcios adscritos a una administración así lo requiera.

9.3. Oferta de empleo público y tasa de reposición

El art. 20.Uno regula la oferta de empleo público, definida como el instrumento de plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual que pauta la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público. Su configuración se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, herramienta con la que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual. Con carácter general, esta tasa, en los sectores prioritarios (educación; sanidad; Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento; control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos; asesoramiento jurídico y gestión de los recursos públicos; Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia; servicios de prevención y extinción de incendios; ámbito de la I+D+i; Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad y de personal de administración y servicios de las Universidades; seguridad aérea, seguridad marítima y seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias; Administración Penitenciaria; Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear; Acción Exterior del Estado; servicios sociales, transporte público, seguridad y emergencias, atención a los ciudadanos en los servicios públicos y gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo; área de las tecnologías de la información y las comunicaciones; así como supervisión e inspección de los mercados de valores) será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien, sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Ahora bien, las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023. En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

Estas reglas generales se completan algunos añadidos específicos. Así: a) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores; b) Será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales; c) En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo; d) Dentro del límite de la tasa de reposición

correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal; e) Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente; f) La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector; g) Las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan. h) En cambio, no se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones, aunque sí se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio. i) Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos

En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el art. 70 EBEP: a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año; b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado.

No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo: a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de

21 de diciembre, de Universidades. c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial. d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería. e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local. g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto. h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura. i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

9.4. Limitaciones al reclutamiento temporal en el sector público

El art. 20.Cinco establece una serie de limitaciones al reclutamiento temporal, de manera que la contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda. No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el ET, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el EBEP, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario: a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal. b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

9.5. Incentivos a la contratación temporal en el sector privado

En el ámbito propio de las políticas activas de empleo, las distintas Administraciones Públicas han desarrollado una importante labor de fomento de la ocupación a través de un conjunto amplio ayudas económicas (bien en forma de subvenciones directas o bien mediante bonificaciones o reducciones en las cuotas de la seguridad social), pero también disperso, asistemático y complejo, de actuaciones dirigidas a la creación del empleo.

No existía un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas deslavazadas que contenían, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 estaban constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Esta dispersión aconseja una refundición y actualización de los distintos canales existentes, labor llevada a cabo por el Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, cuyos objetivos son: a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad. b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación. c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación. d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras. e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario. f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento. g) El fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad. h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma. i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo (Exposición de Motivos).

Son personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, quienes se encuentren en estas situaciones: a) Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas, si bien no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución, a las víctimas del terrorismo, a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario, a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario, así como a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. b) Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos: 1.º Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma. 2.º Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios en los supuestos previstos en esta norma (art. 4).

En concreto, se consideran vulnerables o de baja empleabilidad: a) Personas con discapacidad; b) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo como son las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento; c) Personas en riesgo o situación de exclusión social; d) Mujeres víctimas de violencia de género; e) Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución; g) Mujeres víctimas de violencias sexuales; h) Víctimas del terrorismo (art. 6).

Podrán ser beneficiarias las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. Sin embargo, no podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas

y las Entidades Locales, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente

También se recogen una serie de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social o conceptos de recaudación conjunta, destinadas a: a) La contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite (art. 14); b) La readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente (art. 15); c) La contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos (art. 16); d) Contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos (art. 17); e) Personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 18); f) Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional (art. 19); g) Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (art. 20), personas desempleadas de larga duración (art. 21) y por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo (art. 22); h) Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos, así como a la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas, formación en alternancia y contrato predoctoral (arts. 23 a 27); i) Empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos, centrando la atención en la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales y dispensando especial protección a las personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento (art. 28); j) Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (art. 29). k) Prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (art. 30); l) Personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla) (art. 31); m) Personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del sistema juvenil contratadas de forma indefinida (disposición adicional 1ª); n) Personas en el entorno familiar (disposición adicional 3ª); ñ) Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas (disposición adicional 4ª); o) Personas con discapacidad (disposición adicional 5ª); p) Empresas de inserción (disposición adicional 6ª); q) Personal investigador (disposición adicional 7ª); r) Transformación de contratos temporales en fijos discontinuos (disposición adicional 8ª); s) Contratación de duración determinada para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales (disposición adicional 9ª); t) Relación laboral de carácter especial de las personas penadas en las instituciones penitenciarias (disposición transitoria 2ª); u).

Por su parte, el art. 32 prevé que podrán ser objeto de incentivos en los términos y condiciones que se determinen, legal o reglamentariamente, las medidas acordadas en el marco de la negociación colectiva, que incluyan compromisos tales como el mantenimiento o el incremento del empleo, la conversión de contratos formativos o de relevo en indefinidos o la mejora del empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en empleo indefinido a tiempo completo u ordinario, así como las medidas de acción positiva.

El art. 33 habilita al Gobierno para regular medidas de reserva o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de personas trabajadoras demandantes de empleo.

El art. 34, con el objetivo de impulsar la implantación voluntaria de los planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas, habilita al Gobierno para el establecimiento de medidas de apoyo técnico y el asesoramiento.

El art. 35 prevé el impulso de pactos locales o comarcales de empleo, con especial atención a colectivos jóvenes u otros sujetos vulnerables, que persigan la implicación y participación de los principales agentes sociales económicos de la localidad o territorio, para convertirse en la base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo, con los objetivos generales de adoptar medidas que favorezcan la creación de empleo estable y de calidad contribuyendo al desarrollo sostenible de territorio afectado, favorecer la igualdad de género y de oportunidades, luchar contra la discriminación en el mercado laboral y fomentar las redes de intercambio de conocimientos que promuevan el desarrollo integral de territorios socialmente responsables.

Este Decreto Ley habilita al Gobierno para Gobierno “regular subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, y que la regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas”

10. RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Después de recoger el art. 19. Dos. 1, que “en el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo”, los arts. 21 y ss. de la LPGE/2023 se dedican a regular las retribuciones de los empleados públicos.

En concreto, el art. 21 establece las retribuciones de los Altos Cargos del Gobierno de la Nación (Presidente del Gobierno, Vicepresidente del Gobierno y Ministros del Gobierno), de sus Órganos consultivos (Presidente del Consejo de Estado y Presidente del Consejo Económico y Social), y otro personal directivo (Secretarios de Estado, Subsecretarios, Directores Generales y asimilados, Presidentes de las Agencias estatales, los Presidentes y Vicepresidentes de las entidades públicas empresariales y demás entes públicos o, en su caso, los Directores Generales y Directores de los citados organismos, máximos responsables de las fundaciones del sector público estatal y de los consorcios participados mayoritariamente por la Administración General del Estado y sus Organismos).

El art. 22 determina las retribuciones de los miembros del Consejo General del Poder Judicial (Presidente del Tribunal Supremo y del CGPJ, Vocal del CGPJ, Secretario General del CGPJ), del Tribunal Constitucional (Presidente del Tribunal Constitucional, Vicepresidente del Tribunal Constitucional, Presidente de Sección del Tribunal Constitucional, Magistrado del Tribunal Constitucional y Secretario General del Tribunal Constitucional) y del Tribunal de Cuentas (Presidente del Tribunal Constitucional, Presidente de Sección del Tribunal de Cuentas, Consejero de Cuentas del Tribunal de Cuentas y Secretario General del Tribunal de Cuentas).

El art. 23, en sus apartados 1 y 2 fijan las retribuciones de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de la aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad). Los siguientes apartados del art. 23 establecen las retribuciones de

los funcionarios interinos, personal eventual, funcionarios en prácticas y funcionarios destinados en el extranjero.

El art. 25 determina las retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas; el art. 26 las del personal del Cuerpo de la Guardia Civil; el art. 27 las del Cuerpo Nacional de Policía; el art. 28 las de los miembros de las Carreras Judicial (Presidente de la Audiencia Nacional, Presidente de Sala de la Audiencia Nacional, Presidente del Tribunal Superior de Justicia, Magistrado y Juez) y Fiscal (Fiscal Superior de Comunidad Autónoma, Fiscal, Abogado Fiscal), del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia, de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, del Poder Judicial (Vicepresidente del Tribunal Supremo, Presidente de Sala del Tribunal Supremo, Magistrado del Tribunal Supremo) y del Ministerio Fiscal (Fiscal General del Estado, Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, Fiscal jefe Inspector, Fiscal Jefe de la Fiscalía ante el Tribunal Constitucional y Fiscal Jefe de la Fiscalía de la Audiencia Nacional, Fiscales Jefes de la Fiscalía del Tribunal de Cuentas, de la Secretaría Técnica y de la Unidad de Apoyo de la Fiscalía General del Estado y de las Fiscalías especiales Antidroga y contra la corrupción y la criminalidad organizada y Fiscales de Sala del Tribunal Supremo); el art. 29 las del personal estatutario y del personal de la Seguridad Social no estatutario; la disposición adicional 26ª las de los Jueces de Paz y Secretarios de Juzgados de Paz; la disposición adicional 27ª las de los miembros de las Corporaciones Locales en función del número de habitantes; la disposición adicional 29ª las del personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de sus centros mancomunados.

Por su parte, el art. 19. Cuatro. 1 recoge que la masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo del 2,5 por 100, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, quedando exceptuadas, en todo caso: “a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador. c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador”. La distribución y aplicación individual del límite máximo de la masa salarial se producirá, en su caso, a través de la negociación colectiva (art. 24).

Corresponderá al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, informar con carácter preceptivo y vinculante, en el plazo de un mes desde su solicitud, la masa salarial. Junto con la solicitud de masa salarial se deberá remitir información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y su coste, sin perjuicio de cualquier otra información que pueda ser requerida (art. 24.3).

Cuando se trate de personal no sujeto a convenio colectivo, cuyas retribuciones vengan determinadas en todo o en parte mediante contrato individual, deberán comunicarse al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, las retribuciones y otras percepciones, dinerarias o en especie, anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año anterior (art. 24.5).

Los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles estatales, así como las fundaciones del sector público estatal y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, comunicarán a la Dirección General de la Función Pública el reconocimiento de créditos horarios y otros derechos sindicales que se establezcan (art. 24.6). El art. 33 establece que la determinación o modificación de condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario requerirá informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión

Interministerial de Retribuciones, cuando dicho personal preste servicios en: a) La Administración General del Estado y sus Organismos autónomos. b) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. c) Las Agencias estatales, de conformidad con su normativa específica. d) Las Entidades Públicas Empresariales y el resto de los organismos y entes públicos del sector público estatal.

Todos estos límites serán también de aplicación, según el art. 19.Diez, “a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público”.

El art. 30 regula la prohibición de los empleados públicos, con excepción de aquellos sometidos al régimen de arancel, de percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza, que correspondan a la Administración o a cualquier poder público como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos, debiendo percibir únicamente las remuneraciones del correspondiente régimen retributivo, y sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades y de lo dispuesto en la normativa específica sobre disfrute de vivienda por razón del trabajo o cargo desempeñado.

El art. 31 regula el incremento (2,5) de las cuantías a percibir por los conceptos de recompensas, cruces, medallas y pensiones de mutilación.

El art. 34 atribuye a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos la aprobación de las Pautas para la negociación colectiva en el sector público estatal para el ejercicio 2023, a las que estarán sujetas las entidades públicas empresariales y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

La disposición adicional 30ª permite a las Administraciones y al resto de las entidades que integran el sector público que en ejercicios anteriores hubieran minorado las retribuciones de sus empleados en cuantías no exigidas por las normas básicas del Estado o que no hubieran aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, restablecer las cuantías vigentes antes de la minoración o las que correspondan hasta alcanzar el incremento permitido en las Leyes de Presupuestos.

La disposición adicional 31ª establece que los importes globales de los incentivos al rendimiento que resulten de la ejecución de los contratos de gestión de las Agencias Estatales que dispongan de estos, tendrán como límite máximo los importes que por esos mismos conceptos les haya autorizado el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos en el año anterior con el incremento máximo del 2,5.

La disposición adicional 32ª mantiene la suspensión de la eficacia del art. 26.3 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio del personal destinado en el extranjero, en virtud del cual “en el caso del personal que, por considerar que las condiciones sanitarias del país extranjero de destino no son las adecuadas, se vea obligado a solicitar que el nacimiento de su hijo tenga lugar en otro país, el superior jerárquico a él, según el procedimiento que cada Departamento establezca, podrá autorizar el abono de los gastos de viaje de ida y regreso, así como los de alojamiento y manutención, si lo solicita expresamente, incluidos los de una carga aérea de, como máximo, 50 kilos, durante los días que resulten imprescindibles, correspondientes a los padres y al hijo recién

nacido, con los límites fijados para las comisiones de servicio de los funcionarios del grupo al que pertenezca el funcionario y la justificación documental tanto de las dietas como de los gastos de viaje”.

La disposición adicional 33ª establece un límite global de gasto, de manera que “cualquier nueva actuación que propongan los departamentos ministeriales no podrá suponer un aumento neto de los gastos de personal superior al autorizado en el artículo 19 y en los demás preceptos de esta ley que establezcan normas específicas en la materia”.

La disposición adicional 34ª prevé la posibilidad de concertar seguros que cubran la responsabilidad civil y contable profesional del personal al servicio de la Administración del Estado, de sus Organismos Autónomos, de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social, Entidades Públicas Empresariales y otras Entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, en los que concurren circunstancias que hagan necesaria dicha cobertura, sin que las primas de estos seguros computen en la masa salarial.

La disposición transitoria 1ª establece que hasta que no se constituya el Consejo General del Poder Judicial, los vocales que no desempeñen su cargo con carácter exclusivo percibirán dietas por asistencias al Pleno o las Comisiones, sin que les corresponda ninguna otra remuneración por el cargo de Vocal, salvo las indemnizaciones que por razón de servicio puedan devengar.

La disposición transitoria 2ª regula la posibilidad de seguir recibiendo la indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal en las áreas del territorio nacional que la tienen reconocida, con el incremento máximo previsto del 2,5 por 100. No obstante, quienes vinieran percibiendo la indemnización por residencia en cuantías superiores a las establecidas para el personal del sector público estatal continuarán devengándola sin incremento alguno en el año 2023 o con el que proceda para alcanzar estas últimas.

En fin, la disposición transitoria 4ª se refiere a los complementos personales y transitorios que han de abonarse a ciertos funcionarios tras el cambio del sistema retributivo. Así, los reconocidos en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, se mantendrán en las mismas cuantías que a 31 de diciembre del año anterior, siendo absorbidos por las mejoras que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo. Incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado al producirse la aplicación del nuevo sistema, a cuya absorción se imputarán las mejoras que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo. A efectos de la absorción prevista en los párrafos anteriores, el incremento de retribuciones de carácter general que se establece en esta ley solo se computará en el 50 por ciento de su importe, entendiéndose que tienen este carácter el sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el específico. En ningún caso se considerarán los trienios, el complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

11. MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

La disposición final 24ª LPGE/2023 modifica en tres ocasiones el EBEP, a saber:

1. En primer lugar, se suprime el último párrafo del apartado 2 del art. 32, que establecía la definición de “causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas” a los efectos de permitir, con carácter excepcional y por causa grave, la suspensión o modificación por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas del cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos de aplicación al personal

laboral. Se mantiene la obligación de informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación

2. En segundo término, se suprime el último párrafo del apartado 10 del art. 38, que realiza la misma operación para los pactos y acuerdos de personal funcionario.
3. En tercer lugar, se modifica la disposición adicional séptima, estableciendo una regulación ad hoc de los planes de igualdad, con el fin de aquilatar los términos de este instituto en el marco del sector público.

Así, el plan se aprobará al inicio de cada legislatura y se desarrollará en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

Establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

12. PLANES DE EMPLEO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las disposiciones adicionales 86ª a 89ª LPGE/2023 regulan Planes Integrales de Empleo para determinadas Comunidades Autónomas, financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con distintas finalidades. Así:

1. La disposición adicional 86ª articula el Plan Integral de Empleo de la Isla de la Palma, destinado a la realización de medidas de empleo y formación para hacer frente a las consecuencias de la erupción volcánica en dicha isla.
2. La disposición adicional 87ª se detiene en el Plan Integral de Empleo de Andalucía, destinado a la realización de medidas que incrementen el empleo.
3. La disposición adicional 88ª se refiere al Plan de Empleo de Extremadura, destinado también a la realización de medidas que incrementen el empleo.
4. La disposición adicional 89ª alude al Plan Integral de Empleo de Canarias, con el mismo objeto de implementar medidas que incrementen el empleo.

-Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad. (BOE 28-12-2022⁵)

Con este real decreto-ley se adopta un sexto paquete de medidas para articular la respuesta de política económica frente a la guerra de Ucrania a partir del 1 de enero de 2023, adaptándola al contexto de inflación actual, concentrando su actuación en los colectivos vulnerables del incremento en el precio de los alimentos y otros bienes de primera necesidad y en los sectores más afectados por la subida de la energía.

Las medidas del real decreto-ley se centran en cinco ámbitos principales: (i) energía (ii) alimentos (iii) transporte (iv) industria gas intensiva (v) estabilidad económica y financiera (vi) escudo social. Adicionalmente, se incluyen medidas dirigidas a extender la protección a las familias y empresas afectadas todavía por la erupción de la isla de La Palma así como otras medidas de carácter urgente.

En el ámbito social destacan las siguientes medidas:

1. Se modifica la disposición transitoria cuarta.6 LGSS, con la finalidad de prorrogar, hasta el 31 de diciembre de 2023, lo establecido en la misma, en relación con la jubilación parcial de los trabajadores de la industria manufacturera.

2. Se prorroga la medida excepcional prevista en el artículo 13 de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre (antes artículo 18 del Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril), de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, por el que se acordó una moratoria contable para excluir las pérdidas de 2020 a los efectos de la determinación de causas de disolución de sociedades de capital para evitar la liquidación de empresas que resultaban viables en unas condiciones de funcionamiento de mercado normales, que hubiera provocado importantes efectos tanto sobre la estabilidad económica como sobre las empresas y los puestos de trabajo. Considerando necesario mantener dicha medida, se establece que, a los efectos de la causa legal de disolución por pérdidas, no se computarán las de los ejercicios 2020 y 2021 durante un período de 3 ejercicios contables.

3. Igualmente, dadas las dificultades actuales de las actividades agrarias, pesqueras y de transporte, se prorroga, igualmente por un plazo de tres meses más, el régimen extraordinario de aplazamientos en el pago de cuotas de la Seguridad Social a que se refieren el artículo 2 del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, el artículo 37 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, y el artículo 28 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania

4. En el ámbito de las medidas de carácter social, dirigidas a evitar un aumento de la desigualdad, destacan las relativas al suministro mínimo y la lucha contra la pobreza energética y las relativas al aumento del ingreso mínimo vital y pensiones no contributivas y protección en el ámbito de la vivienda. Además se introduce una línea directa de ayuda a personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio, de 200 euros de cuantía en pago único, que se dirige a quienes hayan sido asalariados, autónomos o desempleados en 2022, con el fin de paliar situaciones de vulnerabilidad económica, no cubiertas por otras prestaciones de carácter social, como es el caso de las pensiones o

⁵ Convalidación por Resolución de 24 de enero de 2023, en BOE 27-1-2023

el ingreso mínimo vital. Para la percepción de esta ayuda, se establecen unos máximos de ingresos y patrimonios conjuntos en función de la convivencia en el domicilio.

5. En materia de Seguridad Social, se extiende, con efectos de 1 de enero de 2023, para todo el año, el incremento extraordinario de la prestación del ingreso mínimo vital que se estableció en el artículo 45 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, complementándose el porcentaje que deba aplicarse a dicha prestación para su actualización de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 en un porcentaje igual a la diferencia entre aquél y el 15 por ciento, de modo que el ingreso mínimo vital experimente para 2023 un 15 por ciento de incremento respecto de la cuantía que tenía a 1 de enero de 2022. Lo mismo se establece respecto al incremento extraordinario de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que estableció el art. 45 bis del citado real decreto-ley.

6. En atención a la situación de vulnerabilidad de las personas beneficiarias de la prestación del ingreso mínimo vital, especialmente de las unidades familiares con menores, y para evitar el daño derivado del reintegro inmediato de cantidades indebidamente percibidas, se establece que no serán exigibles las cantidades que no superen el 65 por ciento de la cuantía mensual de las pensiones no contributivas, cuando en la unidad de convivencia se integre, al menos, un beneficiario menor de edad. Se pretende evitar con ello una reducción tal de la cuantía total mensual del ingreso mínimo que haría que la situación de especial protección se agravase, colocando al menor en una situación de precariedad mayor que la que se pretende evitar mediante el reconocimiento del derecho al ingreso mínimo vital.

7. Además, este Real Decreto-ley extiende algunas de las medidas específicas destinadas a apoyar a los ciudadanos y empresas afectados por la erupción del volcán de La Palma. Entre ellas, se prorrogan las medidas previstas en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, y prorrogada por la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, y por el artículo 25 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, referidas a los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de las situaciones de fuerza mayor provocadas por la erupción volcánica; la prestación extraordinaria por cese de actividad que vinieran percibiendo los trabajadores autónomos; y la prórroga durante tres meses más del régimen extraordinario de aplazamientos en el pago de cuotas de la Seguridad Social establecido en el artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre.

8. El real decreto-ley incorpora también otras medidas urgentes para cubrir algunas lagunas que están teniendo un impacto muy negativo desde el punto de vista económico o social:

- Se modifica la LGSS para permitir la actividad de los profesionales jubilados y contribuir así a paliar la falta de facultativos de atención primaria, médicos de familia o pediatras en el Sistema Nacional de Salud.
- Se establece una prórroga la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, durante el periodo necesario para garantizar los trabajos de la mesa de diálogo social.
- Se prorrogan las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo. Así, el real decreto-ley adapta al nuevo periodo de apoyo público que se extiende hasta el 30 de junio de 2023 las medidas en el ámbito laboral de apoyo a las personas trabajadoras del artículo 44 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo así como en el artículo 1.Diez del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, de forma 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 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

13. OTRAS NORMAS CON EFECTOS EN EL ÁMBITO LABORAL

-Lucha contra la corrupción. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. BOE 21-2-2023.

Con la aprobación de esta ley se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019. Dicha Directiva regula aspectos mínimos que han de satisfacer los distintos cauces de información a través de los cuales una persona física que sea conocedora en un contexto laboral de una infracción del Derecho de la Unión Europea, pueda dar a conocer la existencia de la misma [«whistleblowers»]:

- Obliga a contar con canales internos de información a muchas empresas y entidades públicas porque se considera que es preferible que la información sobre prácticas irregulares se conozca por la propia organización para corregirlas o reparar lo antes posible los daños.
- Exige, además, la determinación de otros canales de información, denominados «externos», con el fin de ofrecer a los ciudadanos una comunicación con una autoridad pública especializada, lo que les puede generar más confianza al disipar su temor a sufrir alguna represalia en su entorno.

Estos dos claros objetivos de la Directiva, proteger a los informantes y establecer las normas mínimas de los canales de información, se incorporan en el contenido de esta ley.

1. El título I precisa la finalidad y el ámbito de aplicación de la ley:

- L
- a finalidad de la norma es la de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.
- En cuanto a su ámbito de aplicación, además de proteger a quienes informen sobre las infracciones del Derecho de la Unión previstas en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, esta ley abarca también las infracciones penales y administrativas graves y muy graves de nuestro ordenamiento jurídico.

Se amplía el ámbito material de la Directiva a las infracciones del ordenamiento nacional, pero limitado a las penales y a las administrativas graves o muy graves.

Se excluyen del ámbito de aplicación material los supuestos que se rigen por su normativa específica, esto es, por leyes sectoriales o por los instrumentos de la Unión Europea enumerados en la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937.

- Respecto al ámbito subjetivo (personas que están protegidas frente a posibles represalias), se extiende la protección a todas aquellas personas que tienen vínculos profesionales o laborales con entidades tanto del sector público como del sector privado, aquellas que ya

han finalizado su relación profesional, voluntarios, trabajadores en prácticas o en período de formación, personas que participan en procesos de selección.

Comprende en todo caso a: las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena; los autónomos; los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos; cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

También se extiende el amparo de la ley a las personas que prestan asistencia a los informantes, a las personas de su entorno que puedan sufrir represalias, así como a las personas jurídicas propiedad del informante, entre otras.

2. El título II de la ley contiene el régimen jurídico del Sistema interno de información que abarca tanto el canal, entendido como buzón o cauce para recepción de la información, como el Responsable del Sistema y el procedimiento.

- Se establece la preferencia por el Sistema interno de información, pero el informante puede elegir el cauce a seguir, interno o externo, según las circunstancias y los riesgos de represalias que considere.
- La configuración del Sistema interno de información debe reunir determinados requisitos, entre otros, su uso asequible, las garantías de confidencialidad, las prácticas correctas de seguimiento, investigación y protección del informante y la designación del responsable de su correcto funcionamiento.
- Se permite la comunicación anónima.
- La ley diferencia la extensión de la obligación de configurar estos canales internos en el ámbito de las organizaciones privadas de las que pertenecen al sector público:
 - a. En el ámbito privado:
 - Estarán obligadas a configurar un Sistema interno de información todas aquellas empresas que tengan más de cincuenta trabajadores.
 - En los grupos de empresas, la sociedad dominante debe implantar la adecuada organización y coordinación de los canales en cada una de las entidades que forman parte de aquel.
 - Atendiendo al coste que esta nueva carga pueda generar en las empresas, la ley admite que aquellas que, superando la cifra de cincuenta trabajadores, cuenten con menos de doscientos cincuenta, puedan compartir medios y recursos para la gestión de las informaciones que reciban, quedando siempre clara la existencia de canales propios en cada empresa.
 - No obstante, con independencia del número de empleados, se obliga a contar con un Sistema interno de información a todos los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, así como a las fundaciones que de los mismos dependan, siempre que reciban fondos públicos para su financiación. La razón de esta exigencia se ampara en el singular papel constitucional que tienen estas organizaciones conforme a los artículos 6 y 7 de la Constitución Española.
 - b. Con relación al sector público, la ley ha extendido en toda su amplitud la obligación de contar con un Sistema interno de información.

- Han de configurar tal Sistema todas las Administraciones públicas, las autoridades independientes u otros organismos que gestionan los servicios de la Seguridad Social, las universidades, las sociedades y fundaciones pertenecientes al sector público, así como las corporaciones de Derecho Público, todos los órganos constitucionales y de relevancia constitucional, así como aquellos mencionados en los Estatutos de Autonomía.
- Si bien la Directiva atribuye a los Estados miembros la decisión de dispensar de algunas obligaciones a los municipios de menos de diez mil habitantes, esta ley no contempla esta excepción, pero permite que estos municipios puedan compartir medios para la recepción de informaciones con otras Administraciones que ejerzan sus competencias en la misma comunidad autónoma, aunque ello no exime de que cada administración local tenga un responsable de su sistema interno de informaciones.

3. El título III de la ley regula el canal externo de información.

- Se crea la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., prevista en el título VIII, como responsable del canal externo de información, dotándolo de garantías de independencia y autonomía.
- Se regula el canal externo ante el que podrán informar las personas físicas, ya sea directamente, ya con posterioridad a la previa formulación de información ante el canal interno.
- Se regula el procedimiento de recepción de las comunicaciones, que pueden llevarse a cabo de forma anónima o con reserva de la identidad del informante, y de su forma, escrita o verbal; la fase instructora; la emisión de informe por la Autoridad Independiente de Protección del Informante; y, en su caso, la remisión al Ministerio Fiscal, o a la Fiscalía Europea, cuando resulten afectados los intereses financieros de la Unión Europea, o a otra autoridad u organismo competente.
- La resolución que adopte la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. no podrá ser objeto de recurso alguno, ni administrativo ni jurisdiccional, sin perjuicio de la posible impugnación de la resolución que ponga fin al procedimiento sancionador que se pudiera incoar a raíz de las investigaciones realizadas.
- El informante por el hecho de comunicar la existencia de una infracción penal o administrativa no tiene la condición de interesado, sino de colaborador con la Administración. De manera que las investigaciones que lleven a cabo se inician siempre de oficio y de conformidad con el procedimiento establecido en la LPAC.
- Se prevé el conjunto de derechos y garantías que ostenta el informante en el procedimiento de comunicación externa ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.
- Se prevé la posible implantación de canales externos de información por parte de las comunidades autónomas.

4. El título IV regula la obligación de proporcionar información adecuada y accesible sobre los canales de comunicación interna y externa; la publicidad de la información y el registro de informaciones

5. El título V se ocupa de la revelación pública y las condiciones para la aplicación del régimen de protección establecido en el título VII: cuando se haya realizado la comunicación por canales internos y/o externos sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto; o cuando se advierta una amenaza inminente para el interés general, o exista un riesgo de daños irreversibles, incluido un peligro para la integridad física de una persona.

6. El título VI regula el régimen del tratamiento de datos personales que deriven de la aplicación de esta ley, que debe realizarse de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento general de protección de datos, con la Directiva (UE) 2016/680 y con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Se establece que el dato de la identidad del informante nunca será objeto del derecho de acceso a datos personales y se limita la posibilidad de comunicación de dicha identidad sólo a la autoridad judicial, el Ministerio Fiscal o la autoridad administrativa competente.
- Se establece la obligación de contar con un delegado de protección de datos.

7. El título VII constituye el eje de la ley: las medidas de protección para amparar a aquellas personas que alertan sobre infracciones graves que dañan el interés general; medidas de apoyo y de protección frente a represalias; y supuestos de exención y atenuación de la sanción, cuando una persona que hubiera participado en la comisión de la infracción administrativa objeto de la información sea la que informe de su existencia con anterioridad a que hubiera sido notificada la incoación del procedimiento de investigación o sancionador.

8. El título VIII regula la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I, su naturaleza y funciones, régimen jurídico y organización.

9. El título IX establece el régimen sancionador, necesario para combatir con eficacia aquellas actuaciones que impliquen represalias contra los informantes, así como los incumplimientos en el establecimiento de las reglas de los canales de comunicación.

10. La disposición transitoria segunda establece un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la ley (a los veinte días de su publicación en el BOE) para el establecimiento de Sistemas internos de información y adaptación de los ya existentes por parte de las Administraciones, organismos, empresas y demás entidades obligadas a contar con un Sistema interno de información.

Como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos, así como de los municipios de menos de diez mil habitantes, el plazo previsto se extenderá hasta el 1 de diciembre de 2023.

Los canales y procedimientos de información externa se regirán por su normativa específica, estableciéndose para su adaptación un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley.

II. SEGURIDAD SOCIAL

1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

1.1. Modificaciones en la estructura periférica del Instituto Social de la Marina (ISM)

Con la finalidad declarada de mejorar la agilidad en la ejecución de los procedimientos de gestión y una mayor eficacia en la actuación del ISM la Resolución de 7 de diciembre del ISM⁶ lleva a cabo una modificación del ámbito competencias para determinadas funciones relacionadas con las prestaciones económicas reconocidas al amparo de los Reglamentos Comunitarios (CE) núm. 883/2004 y núm. 987/2009 y de los anteriores Reglamentos Comunitarios (CEE) núm. 1408/1971 y núm. 574/1972.

La resolución indicada reseña en su art. 1 las Direcciones Provinciales del ISM: A Coruña, Alicante, Almería, Barcelona, Bizkaia, Cádiz, Cantabria, Cartagena, Castellón, Ceuta, Gijón, Gipuzkoa, Huelva, Illes Balears, Las Palmas, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Vilagarcía de Arousa⁷. Su art. 2 relativo al ámbito competencial parte de considerar que cada dirección provincial ejercerá las funciones que les atribuye el art. 13 del RD 504/2011, de 8 de abril, con las excepciones que establecen en el apartado 1 (de la resolución) relativas a las materias de formación marítima y sanitaria relativo a la selección y gestión de la asistencia a cursos que recaerá en la dirección provincial del Instituto Social de la Marina correspondiente al domicilio de residencia del solicitante salvo que dicho domicilio se encuentre en una provincia en la que no exista presencia del Instituto Social de la Marina con indicación entonces de la dirección competente. Su apartado 2 determina la competencia en relación con las pensiones reconocidas al amparo de los Reglamentos Comunitarios (CE) Núm. 883/2004 y Núm. 987/2009, o sus anteriores Reglamentos Comunitarios (CEE) Núm.1408/1971 y Núm. 574/1972 la competencia para el trámite y resolución de todos los expedientes, independientemente de cuál sea el lugar de presentación de la solicitud, el del domicilio del interesado o el lugar donde se haya realizado la última actividad laboral en España, corresponde a las direcciones provinciales que allí se indican en función del país europeo cuya legislación se aplique.

El cambio competencial introducido aplicará también a aquellos expedientes de prestaciones económicas al amparo de Reglamentos Comunitarios de Seguridad Social cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a su entrada en vigor y que se encuentren en dicho momento pendientes de resolución

⁶ BOE 17 de diciembre.

⁷ Véase la exposición de motivos de dicha Resolución. Conforme a la cual se recuerda que inicialmente, el ámbito territorial en el que desarrollaban sus funciones estos servicios periféricos se extendía a las provincias geográficas a las que pertenecían las divisiones administrativas del litoral español que se correspondían con las provincias marítimas, reguladas por Decreto de 24 de enero de 1944, por el que se señalan nuevos límites a las provincias marítimas. No obstante, las provincias marítimas de Algeciras y El Ferrol, no se correspondieron con delegaciones provinciales del ISM sino que dependía la primera de la Delegación Provincial de Cádiz y la segunda se constituyó en una subdirección provincial que posteriormente se suprimió. Dada esa correspondencia con la división del litoral de las provincias marítimas, los territorios de las provincias de Gerona y de Granada se incardinaban en las delegaciones provinciales de Barcelona y de Málaga respectivamente.

Y finalmente, también hay que tener en cuenta que con posterioridad se elevó a la categoría de provincia marítima el anterior distrito marítimo de Villagarcía de Arosa, lo que años después tendría su trascendencia en la organización territorial del Instituto Social de la Marina, al crearse la Delegación Provincial de Villagarcía de Arosa por Acuerdo del Consejo General del Instituto Social de la Marina, en su reunión de 22 de agosto de 1972, coincidente básicamente con la provincia marítima de Villagarcía de Arosa. Y que, por Acuerdo del Consejo General del Instituto Social de la Marina, en su sesión de 7 de abril de 1974, elevó el rango de la oficina delegada de Madrid a Delegación Provincial de Madrid, que extendía su ámbito territorial a las provincias del interior.

1.2. Nuevo ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva

La Resolución de 5 de diciembre de 2022 de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), modifica el ámbito territorial de determinadas de unidades de recaudación ejecutiva⁸. Las razones que se invocan son:

- a) Necesidades de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social en vía de apremio que afectan a Álava, Castellón, Gerona, Madrid, Valencia, Vizcaya y Zaragoza y una equilibrada redistribución de sus plantillas (por su progresiva disminución), llevando a cabo, en algunos casos, un reagrupamiento de sus respectivos medios materiales y humanos en una misma sede física.
- b) Se modifica asimismo la sede de una de las unidades de recaudación ejecutiva dependientes de la Dirección Provincial de la TGSS en Madrid.
- c) Se procede a actualizar la denominación oficial de varios municipios del ámbito territorial de las unidades de recaudación ejecutiva que van a ver modificada su demarcación territorial en las Direcciones Provinciales de la TGSS en Castelló/Castellón y Bizkaia.
- d) Se procede a incluir un municipio de nueva creación en el ámbito territorial de una de las unidades de recaudación ejecutiva dependientes de la Dirección Provincial de esta TGSS en Córdoba.

El nuevo ámbito territorial se recoge en el anexo de dicha Resolución.

A tener en cuenta también las previsiones relativas a que:

- Las modificaciones del ámbito territorial de los distritos postales y de los partidos judiciales que puedan producirse no afectarán a las demarcaciones territoriales establecidas en esta resolución para las unidades de recaudación ejecutiva a las que se refiere, salvo que expresamente esta Dirección General disponga otra cosa al respecto.
- Los actos y trámites del procedimiento de apremio efectuados por una unidad de recaudación ejecutiva antes de la fecha de efectos de esta resolución y que hayan de continuarse por otra de la misma dirección provincial de la Tesorería General, en virtud de la nueva distribución territorial que se establece, serán válidos y surtirán efectos en el procedimiento de apremio que siga esta última.

1.3. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

1.3.1. Retribuciones del personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados

Como viene siendo habitual la Ley de Presupuestos Generales del Estado recoge una serie de presiones en relación con las retribuciones del personal de las Mutuas. Para el año 2023 la DA. 29 de la Ley 31/2022, viene a establecer lo siguiente:

Las retribuciones que, por cualquier concepto, perciban los Directores Gerentes y el personal que ejerza funciones ejecutivas en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados se registrarán por lo establecido en el artículo 88 de la LGSS, y no se podrán incrementar en el porcentaje previsto en el artículo 19.dos, respecto a las cuantías percibidas en 2022. Sin perjuicio de ello, las retribuciones del resto del personal al servicio de las Mutuas y de sus centros mancomunados

⁸ Ver art. 4.2 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, de desarrollo del RD 1415/2004, de 11 de junio.

quedarán sometidas a lo dispuesto en relación con el personal laboral del sector público estatal y, concretamente, a lo establecido en el artículo 24 de esta ley y en la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal⁹.

1.3.2. Resultados de la gestión de las Mutuas

1.3.2.1. Reservas

El art. 95.2 de la LGSS que norma las Reservas de Estabilización de las Mutuas ha sido modificado por la Disposición vigésima quinta de la Ley 31/2022, en el siguiente sentido¹⁰:

- a) La Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales tendrá una cuantía mínima equivalente al 20 (antes 30) por ciento de la media anual de las cuotas ingresadas en el último trienio por las contingencias y prestaciones señaladas en el apartado 1.a) (de dicho artículo), la cual, voluntariamente, podrá elevarse hasta el 30 (antes 40) por ciento, que constituirá el nivel máximo de dotación de la reserva.
- b) La Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes tendrá una cuantía mínima equivalente al 5 por ciento de las cuotas ingresadas durante el ejercicio económico por las mencionadas contingencias, la cual podrá incrementarse voluntariamente hasta el 20 por ciento, que constituirá el nivel máximo de cobertura.
- c) La Reserva de Estabilización por Cese de Actividad tendrá una cuantía mínima equivalente al 5 por ciento de las cuotas ingresadas por esta contingencia durante el ejercicio, que podrá incrementarse voluntariamente hasta el 20 (antes 25) por ciento de las mismas cuotas, que constituirá el nivel máximo de cobertura.

1.3.2.2. Excedentes

El art. 96.1 de la LGSS que regula los excedentes resultantes de dotar a la Reserva de Estabilización ha sido modificado y el resultado de los excedentes queda así¹¹:

- a) El 5 (antes 80) por ciento del excedente obtenido en el ámbito de la gestión señalado en el artículo 95.1.a) LGSS, se ingresará con anterioridad al 31 de julio de cada ejercicio en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, abierta en el Banco de España a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social y a disposición del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

⁹ Para determinar la masa salarial correspondiente al personal sanitario, se tomarán en consideración las peculiaridades retributivas de este colectivo, derivadas de las circunstancias que concurren en el mercado laboral de los ámbitos geográficos en los que se presten los servicios, y que puedan incidir de forma directa en las retribuciones de determinadas categorías de profesionales sanitarios. Y finalmente, a efectos de la aplicación de las limitaciones indicadas serán computables igualmente las retribuciones que provengan del patrimonio histórico de las Mutuas o de las entidades vinculadas a dicho patrimonio, así como cualquier retribución en metálico o en especie.

¹⁰ Véase la nueva Disposición Transitoria trigésima quinta de la LGSS añadida por la Disposición final vigésima quinta Nueve de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

¹¹ Disposición final vigésima quinta Dos Ley 31/2022, de 23 de diciembre. Véase la nueva Disposición Transitoria trigésima quinta de la LGSS añadida por la Disposición final vigésima quinta Nueve de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre

- b) El 5 (antes 10) por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se aplicará a la dotación de la Reserva Complementaria que constituirán las mutuas, cuyos recursos se podrán destinar al pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan por objeto prestaciones de Seguridad Social y de sanciones administrativas, en el caso de que no resulte necesaria su aplicación a los fines establecidos en el artículo 95.3 LGSS

El importe máximo de la Reserva Complementaria no podrá superar la cuantía equivalente al 25 por ciento del nivel máximo de la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales al que se refiere el artículo 95.2.a).

- c) El 10 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia Social, que se destinará al pago de prestaciones de asistencia social autorizadas, que comprenderán, entre otras, acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo a la adaptación de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, así como, en su caso, ayudas a sus derechohabientes, las cuales serán ajenas y complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las aplicaciones de estas reservas.
- d) El 80 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se ingresará, con anterioridad al 31 de julio de cada ejercicio, en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

1.4. Gestión de procedimientos en la Administración de la Seguridad Social

1.4.1. Gestión descentralizada del Instituto Nacional de la Seguridad Social

La Resolución de 27 de diciembre de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social¹², determina las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social

Esta resolución tiene su antecedente más cercano en la Resolución de 14 de enero de 2022 de la Dirección General del INSS¹³, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social», con una triple finalidad, primero, para que en determinados procedimientos cuya tramitación no se encontrase totalmente automatizada, como son los relativos a las prestaciones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia, y de nacimiento y cuidado de menor, se pudiera adoptar la resolución correspondiente

¹² BOE 31 de diciembre de 2022.

¹³ Con anterioridad se había dictado en desarrollo de las previsiones del art. 130 LGSS la Resolución de 23 de febrero de 2016, sobre tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos de gestión de determinadas prestaciones de la Seguridad Social, la cual se refiere a la automatización íntegra de determinados procedimientos. La realidad sin embargo se impuso y si bien resulta factible la automatización de algunos actos o actuaciones dentro del procedimiento, no es posible prescindir absolutamente de la intervención de un empleado público en todas las fases del mismo. Y a ello pretendió dar respuesta la Resolución de 14 de enero de 2022.

de forma automatizada; segundo para para fijar los criterios que han de presidir el sistema de reparto de expedientes y su asignación a las direcciones provinciales para su ordenación e instrucción; y tercero, para establecer las reglas especiales conforme a las cuales se determina la competencia para resolver los expedientes de pensiones en los que sea de aplicación un instrumento internacional de coordinación de Seguridad Social. Tres meses después se modificaría dicha resolución a través de la Resolución de 22 de marzo de 2022, con la finalidad de extender las previsiones relativas a la adopción de resoluciones de forma automática y los criterios de reparto entre las diferentes direcciones provinciales a la prestación del IMV, de no asignar la tramitación de los expedientes de auxilio por defunción por el sistema de reparto en ningún caso y de modificar su anexo para determinar la dirección provincial a la que se le atribuyen las competencias y actuaciones en los procedimientos de reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia y de incapacidad permanente en las que fuese de aplicación el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Senegal¹⁴.

Las previsiones de descentralización no fueron todo lo satisfactorias que se esperaban por la concentración en determinados Direcciones Provinciales de un número elevado de expedientes de determinados países, de concretos colectivos (el caso de la Minería del Carbón) sin tener en cuenta la experiencia de algunas Dirección Provinciales en la gestión de los mismos. Por otro lado, la entrada en producción el 4 de julio de 2022 del Sistema Electrónico el Sistema Electrónico Europeo de Intercambio de Información (EESSI) en materia de pensiones, subraya la importancia de la atención y resolución de procesos de forma inmediata con las instituciones competentes de otros estados miembros, por lo que resulta de gran dificultad mantener una adecuada coordinación con los diferentes estados en las direcciones provinciales que tienen atribuida la competencia respecto de un elevado número de países. Y dado que las direcciones provinciales inicialmente seleccionadas para la especialización de gestión de expedientes al amparo de normas internacionales, resultaban insuficientes para lograr una verdadera especialización de los procedimientos de gestión conforme a las normas internacionales de coordinación de sistemas de Seguridad Social por parte de los equipos de este Instituto, se ha venido a modificar dicha Resolución de 22 de marzo de 2022 (y derogar la de 14 de enero de 2022) por otra de Resolución de 27 de diciembre de 2022.

En síntesis, el contenido de la Resolución de 22 de diciembre de 2022, es el siguiente:

A) Objeto¹⁵:

- a) Determinar los procedimientos objeto de automatización (utilizando con sistema de firma el sello electrónico de la entidad).
- b) Fijar criterios que han de presidir el reparto de expedientes y su asignación a las Direcciones Provinciales del INSS.
- c) En atención a la especialización determinar los criterios de asignación de resolución de expedientes de pensiones en que sea de aplicación un instrumento internacional de coordinación¹⁶.

B) Resolución automatizada:

Se podrá automatizar los siguientes procedimientos:

¹⁴ Ver BOE el 16 de marzo de 2022, su entrada en vigor tuvo lugar el 1 de mayo de 2022

¹⁵ Se excluyen del ámbito de aplicación los procedimientos totalmente automatizados a los que les resulte de aplicación la Resolución de 23 de febrero de 2016.

¹⁶ Véase el art. 15, apartado 3, regla 2.ª, del RD 2583/1996, de 13 de diciembre.

- a) Jubilación en su modalidad contributiva.
 - b) Muerte y supervivencia¹⁷.
 - c) Nacimiento y cuidado de menor.
 - d) Ingreso Mínimo Vital.
- 3) Responsable a efectos de impugnación

La dirección provincial de la provincia en que tenga su domicilio la persona interesada, salvo:

- a) Expedientes de pensiones en los que sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia que se determina en el Anexo de la resolución;
- b) Si la persona solicitante de una prestación reside en el extranjero, y no sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia en la que, según los sistemas de información de la Seguridad Social, la persona causante acredite las últimas cotizaciones en España y, si no constasen datos, la dirección provincial de la provincia en la que la persona solicitante hubiese alegado las últimas cotizaciones en España.

En la resolución adoptada de forma automática se hará constar la dirección provincial que, conforme a lo indicado en este resuelve segundo, debe ser considerada responsable a efectos de impugnación.

4) Ordenación e instrucción del procedimiento

Los expedientes de jubilación contributiva, los de muerte y supervivencia¹⁸, los de nacimiento y cuidado de menor¹⁹ y de Ingreso Mínimo Vital, con independencia de la provincia de presentación de la solicitud y de la del domicilio del interesado, se podrá asignar la ordenación e instrucción de los procedimientos, a una de las direcciones provinciales INSS mediante un sistema de reparto basado en un criterio objetivo, consistente en los indicadores resultantes de la relación entre los recursos humanos disponibles y el volumen de gestión.

Y los procedimientos de pensiones a los que les sea de aplicación un instrumento internacional de coordinación la competencia para el reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia y de incapacidad permanente, independientemente de cuál sea el lugar de presentación de la solicitud y el del domicilio del interesado, se asigna de acuerdo con lo establecido en el artículo 15, apartado 3, regla 2.ª, del Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, en base a criterios objetivos de especialización, a la persona titular de la dirección provincial que en cada caso se indique en el anexo de la Resolución. La selección de las direcciones provinciales que asumen dicha competencia, así como la distribución entre ellas de los expedientes en función de los diferentes instrumentos y/o países, se adoptará teniendo en cuenta en base a la

¹⁷ Se exceptúan aquellos que requieran el dictamen propuesta, preceptivo y no vinculante, del Equipo de Valoración de Incapacidades o, en su caso, de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, así como los de las pensiones o prestaciones en favor de familiares y las indemnizaciones especiales a tanto alzado en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional

¹⁸ Salvo que: a) les sea de aplicación un instrumento internacional; b) que requieran la intervención del Equipo de Valoración de Incapacidades o de la Comisión de Evaluación de Incapacidades; las prestaciones en favor de familiares; el auxilio por defunción no integrado en otras solicitudes de prestaciones de supervivencia y la indemnización especial a tanto alzado derivada de AT o EP.

¹⁹ Que se presente en la plataforma “Tu Seguridad Social”

experiencia previa en la gestión de expedientes al amparo de normativa internacional, así como en función de los recursos disponibles en cada provincia, de los volúmenes estimados de trabajo que vaya a generar cada instrumento y/o país y de sólidos niveles de gestión.

1.4.2. Gestión descentralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social

1.4.2.1. Trabajadores desplazados

La Resolución de la Dirección General de la TGSS de 16 de febrero de 2023²⁰ hace uso de la habilitación conferida por la disposición adicional trigésima tercera de la LGSS al objeto de extender la competencia territorial de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Bizkaia a determinados procedimientos y actuaciones, concretamente a los procedimientos y actuaciones de gestión de las solicitudes para la autorización del mantenimiento de la legislación española en el caso de trabajadores desplazados en aplicación de los Convenios internacionales de Seguridad Social suscritos por España, con independencia de la provincia a la que corresponda la gestión del código de cuenta de cotización de la empresa o la del número de afiliación, en caso de ser un trabajador del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos quien se desplace:

- a) Tramitación y resolución de las solicitudes de mantenimiento de la legislación española en los desplazamientos de trabajadores realizados al amparo de los Convenios Internacionales suscritos por España, que no requieran la conformidad de la institución competente del país de destino para que el trabajador continúe sujeto a la legislación española de Seguridad Social.
- b) Tramitación y resolución de las solicitudes de prórrogas de desplazamientos o periodos en que es necesario regularizar situaciones que no se ajustan a lo establecido en las normas de carácter general previstas en los Convenios suscritos por España, para los que la Tesorería General de la Seguridad Social solicita la conformidad de la institución competente del país de destino a fin de que el trabajador pueda mantener la legislación española de Seguridad Social.

La resolución en vía administrativa recaerá en el titular de la Dirección Provincial de la TGSS de Bizkaia. Ahora bien, a efectos de recurso en vía contencioso administrativa, la resolución se entenderá adoptada se entenderá realizada por el órgano o unidad territorial a la que hubiera correspondido dictarlo si no se hubiere producido la extensión competencial indicada.

En relación con su entrada en vigor y efectos hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Surtirá efectos a partir del día 1 de marzo de 2023 respecto a la tramitación de solicitudes de mantenimiento de la legislación española en los desplazamientos de trabajadores al amparo de Convenios internacionales suscritos por España, que no requieran la conformidad de la institución competente del país de destino para que el trabajador continúe sujeto a la legislación española de Seguridad Social.
- Desde el día 1 de septiembre de 2023, para solicitudes de prórrogas de desplazamientos o periodos en que es necesario regularizar situaciones que no se ajustan a lo establecido en las normas de carácter general previstas en los Convenios suscritos por España,

Los procedimientos y actuaciones de gestión de los desplazamientos dictados o acordados con anterioridad a 1 de marzo o 1 de septiembre respectivamente, serán competentes los órganos o unidades territoriales que tuvieran atribuida la competencia con anterioridad a dichas fechas

²⁰ BOE de 25 de febrero de 2023.

1.4.2.2. Tramitación automatizada de la emisión de certificados de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social e informes de deuda pendiente

La Resolución de 14 de febrero de 2023 de la Dirección General de la TGSS²¹ hace uso de la previsión contenida en el párrafo segundo del art. 130 de la LGSS y acuerda como actuación administrativa automatizada la emisión de certificados de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social y de informes de deuda pendiente con la Seguridad Social de recursos del Sistema de Seguridad Social (tanto en período voluntario como ejecutivo), concretamente las actuaciones administrativas automatizadas son:

- a) Generación y emisión de certificados de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social, a efectos de licitación en contratos del Sector Público.
- b) Generación y emisión de certificado de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social, a efectos de la obtención de subvenciones.
- c) Generación y emisión de certificado de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social, a efectos de lo establecido en el artículo 42 del ET.
- d) Generación y emisión de certificado de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social a una fecha anterior a la de su emisión, a efectos generales, en supuestos en los que el sujeto responsable no tenga deuda con la Seguridad Social.
- e) Generación y emisión de informe del importe total de deuda con la Seguridad Social, con efectos informativos.
- f) Generación y emisión de informe detallado de deuda con la Seguridad Social, con efectos informativos.
- g) Generación y emisión de certificado de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social, con efectos generales y distintos a los de los certificados anteriormente indicados.

Todos los certificados, informes de más actos que se emitan por la TGSS de forma automatizada, deben reunir los requisitos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de agosto y además contendrán: el sello electrónico de la entidad y la identificación de la sede electrónica. Dichos certificados e informes objeto de actuación administrativa automatizada, se entenderán emitidos por el Director de la Administración de la TGSS de la Dirección Provincial que corresponda al domicilio de la empresa o del trabajador por cuenta propia.

1.5. Agencia Española de Empleo

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, autoriza la creación de la Agencia Española de Empleo, que sustituirá al actual Servicio Público de Empleo Estatal²². Su naturaleza es la de un organismo lico de los previstos en la sección IV del capítulo III del título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Tendrá personalidad jurídica pública, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía funcional y de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de los programas correspondientes a las políticas de empleo

²¹ BOE 27 de febrero de 2023. Entrada en vigor el 1 de abril de 2023.

²² Art. 18 Ley 3/2023, de 28 febrero. Sus disposiciones adicionales primera y segunda establecen las previsiones de transformación del actual SEPE en la Agencia Española de Empleo y otras cuestiones relativas al personal del Sistema Nacional de Empleo.

que desarrolle en el ámbito de sus competencias, con arreglo al plan de acción anual y al pertinente contrato plurianual de gestión²³.

La Agencia Española de Empleo se regirá por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y las demás disposiciones de Derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y, en su marco, por su propio estatuto. En su actuación queda sujeta: a) Control de eficacia por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, a fin de evaluar y verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y resultados marcados y la adecuada utilización de los recursos asignados para alcanzarlos; b) A la supervisión continua de la Intervención General de la Administración del Estado, que ejercerá, además, el control interno de la gestión económico-financiera; y c) Al control externo del Tribunal de Cuentas.

Las competencias que se le atribuyen son²⁴:

- Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo y protección por desempleo y formación en el trabajo que, dentro de su ámbito competencial, procedan.
- Elaborar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de la Agencia, conforme a lo dispuesto en el contrato de gestión. El anteproyecto será elevado al Ministerio de Trabajo y Economía Social para su examen y posterior traslado al Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- Percibir las ayudas de fondos europeos para la cofinanciación de acciones a cargo de su presupuesto y proceder a la justificación de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.
- Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y de las Recomendaciones Específicas para el fomento del Empleo Digno, en colaboración con las Comunidades Autónomas. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.
- Planificar las actuaciones conjuntas de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos en el desarrollo del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.
- Gestionar el Observatorio de las Ocupaciones, con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo y la situación de la formación en el trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas.
- Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación en el trabajo y protección por desempleo a nivel estatal.
- Gestionar los servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito -Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas.

²³ La disposición adicional tercera prevé la creación en el plazo de un año de una Oficina de Análisis del Empleo, como área especializada de la Agencia Española de Empleo, vinculada funcionalmente con el Observatorio de las Ocupaciones, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y el área responsable de la elaboración de la Estadística de Movimiento Laboral Registrado y Contratación.

²⁴ Art. 22 Ley 3/2023, de 28 de febrero.

- La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales.
- Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red EURES.
- En el seno del Sistema Nacional de Empleo, coordinar la evaluación interna de las Estrategias y Planes para el Fomento del Empleo Digno vigentes en cada momento e impulsar la evaluación del desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos de acuerdo con el modelo establecido por la Comisión Europea.
- Coordinar los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo y fomentar la colaboración entre ellos.
- Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

2. ACTOS INSTRUMENTALES. INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS, AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS DE LOS TRABAJADORES Y VARIACIÓN DE DATOS

2.1. Inscripción de empresas

La disposición final cuarta Tres del RD-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, modifica los apartados 1 y 2 del art. 138 LGSS. El precepto indicado norma la Inscripción de las empresas en el Régimen General. La novedad del apartado 1 es que se recoge en el mismo la obligación expresa de comunicar la extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad a efectos de practicar su baja. En el caso del apartado 2 la novedad es la previsión expresa de que si no se llevaren a cabo por el sujeto obligado las actuaciones en materia de inscripción, la Administración de la Seguridad Social podrá, realizar también de oficio tales actuaciones cuando constate dicho incumplimiento, así como proceder a la revisión de oficio de los actos dictados en esas materias²⁵.

2.2. Afiliación, altas, Bajas y variaciones de datos. Revisión de oficio

La disposición final cuarta Uno del RD-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, ha venido a introducir un nuevo apartado 5 en el artículo 16²⁶, por el que cuando, se constata que la afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos²⁷ no son conformes con lo establecido en las leyes y sus disposiciones complementarias, los organismos correspondientes de la Administración de la Seguridad Social podrán revisar de oficio, en cualquier momento, sus actos dictados en las citadas materias, declarándolos indebidos por nulidad o anulabilidad, según proceda, conforme al procedimiento establecido en la normativa reglamentaria reguladora de las mismas, y dictando los actos administrativos necesarios para su adecuación a las citadas leyes y disposiciones complementarias. Revisión que alcanza

²⁵ Conforme a lo dispuesto en el art. 16.4 de la LGSS, en su nueva redacción dada por el RD-ley 1/2023.

²⁶ Pasando los actuales apartados 5 y 6 de dicho artículo pasan a constituir los apartados 6 y 7 respectivamente.

²⁷ Se refiere a las llevadas a cabo conforme al apartado 4 del art. 16 LGSS, las realizadas de oficio por la Administración de la Seguridad Social por los datos que disponga o de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de las obligaciones instrumentales.

en cualquier momento a la rectificación de los errores materiales o de hecho y aritméticos producidos en los actos dictados en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.

En consonancia con lo anterior también resulta modificado el apartado 2 del art. 139 LGSS, referido a la afiliación, altas y bajas en el Régimen General

3. RÉGIMEN ECONÓMICO, FINANCIERO Y PATRIMONIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1. Cotización

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, en su Título VI “Cotizaciones Sociales” en su arts. 122 a 124 recoge las Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese en la actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, así como la cotización a las Mutualidades Generales de Funcionarios y a derechos pasivos para el año 2023. Por otro lado, la Orden PCM/74/2023, de 30 de mayo, desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2023. También resulta preciso tener en cuenta, por su afectación, el RD 99/2023, de 14 de febrero, sobre el Salario Mínimo Interprofesional para 2023.

Con independencia de las previsiones anuales para la cotización recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la Orden anual de cotización, las novedades más relevantes en materia de cotización se centran en:

- a) El nuevo sistema de cotización por rendimientos netos de los trabajadores autónomos establecido por el RD-ley 13/2022.
- b) Una regulación de los incentivos destinados a promover la contratación laboral y de otros programas o medidas de impulso del empleo estables y de calidad mediante bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.
- c) Los nuevos beneficios en la cotización establecidos en el RD-ley 13/2022, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre; y el RD-ley 1/2023, de 10 de enero.

3.1.1. Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2023

3.1.1.1. Bases y tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

A) Topes máximo y mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social²⁸

La base máxima de cotización de la Seguridad Social se incrementa en un 8,6% y el tope máximo de la base de cotización en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir del 1 de enero de 2023, en la cuantía de 4.495,50 euros mensuales.

²⁸ Art. 122. Uno y Dos Ley 31/2022, de 23 de diciembre y arts. 2 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de mayo. Sobre bases y tipos aplicables a determinados colectivos incluidos en el R. General, téngase en cuenta:

- Representantes de comercio: art. 122. Dos. 4 Ley 31/2022, de 23 de diciembre.
- Artistas: art. 122. Dos. 5 Ley 31/2022, de 23 de diciembre y art. 11 Orden PCM/74/2023, de 30 enero.
- Profesionales taurinos: art. 122. Dos 6 Ley 31/2022, de 23 diciembre y art. 12 Orden PCM/74/2023, de 30 enero
- Trabajadores por cuenta ajena agrarios: art. 122 Tres Ley 31/2022, de 23 de diciembre y art. 14 Orden PCM/74/2023, de 30 enero.
- Empleados de hogar: art. 122 Cuatro Ley 31/2022, de 23 de diciembre y art. 15 Orden PCM/74/2023, de 30 enero.
- Manipulado y empaquetado de tomate fresco con destino a la exportación: art. 122 Cinco Ley 31/2022, de 23 de marzo y art. 13 Orden PCM/74/2023, de 30 enero.

El tope mínimo (salvo disposición expresa en contra) será la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto²⁹.

Grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.629,30	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.351,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales Administrativos.	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos.	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.166,70	4.495,50

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/día	Bases máximas Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.	38,89	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	38,89	149,85
10	Peones.	38,89	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	38,89	149,85

²⁹ Téngase en cuenta que tras la aprobación del SMI para 2023 por RD 99/2023, de 14 de febrero, será preciso una nueva orden que modifique la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero de tal suerte que previsiblemente el art. 2 apartado 2 de la misma, quedará –salvo error u omisión– redactado de la siguiente forma:

“Desde el 1 de enero de 2023, el tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 1.260,00 euros mensuales”.

Y el art. 3, el cuadro que recoge de bases y mínimas tendrá previsiblemente el siguiente contenido:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínima Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00	4.495,50

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínima Euros/día	Bases máxima Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	42,00	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00	149,85
10	Peones	42,00	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00	149,85

B) Tipos de cotización³⁰:

Los tipos de cotización en el Régimen General serán durante 2023, los siguientes³¹:

- Para las contingencias comunes el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.
- Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa³².
- Mecanismo de Equidad intergeneracional³³: 0,6% sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5% será a cargo del empresario y el 0,1 a cargo del trabajador.

C) Otras situaciones singulares

a) *Situaciones en las que permanece la obligación de cotizar sin desarrollo –en general– de la actividad profesional:*

- Durante la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de hijo menor y ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, y en los casos de compatibilidad del subsidio por nacimiento y cuidado del menor con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial (art. 6 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Situación de alta sin percibo de remuneración (art. 7 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Base de cotización en la situación de desempleo protegido y durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art.8 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Base de cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato (art. 9 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).

b) *Situaciones de empleo singular*

- Pluriempleo (art. 10 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).

³⁰ Art. 122. Dos. 2 Ley 31/2022, de 23 de diciembre y art. 4 Orden PCM/74/2023, de 30 mayo.

³¹ Otros tipos de cotización a tener en cuenta:

- Cotización adicional por horas extraordinarias: art. 122 Dos 3 Ley 31/2022, de 23 diciembre.
- Supuestos especiales: situación de incapacidad temporal y para determinados colectivos como bomberos, Cuerpo de la Ertzaintza, Mossos d'Escuadra y Policía Foral de Navarra (art. 30 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).

³² Ver art. 146.4 LGSS para trabajadores que les resulte de aplicación por razón de la actividad un coeficiente reductor de la edad de jubilación y RD 1539/2003, de 5 de septiembre, sobre aplicación de coeficientes reductores en la jubilación por razón de la discapacidad.

³³ No se aplicará aquellos colectivos de trabajadores excluidos de cotizar por la contingencia de jubilación, no siendo de aplicación, por lo tanto, entre otros posibles supuestos, en los siguientes casos:

- Trabajadores obligados a cotizar exclusivamente por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, contingencias profesionales y cotización por solidaridad -por ejemplo, jubilados activos.
- Colectivos obligados a cotizar exclusivamente por contingencias profesionales.

Alumnos de nuevo ingreso Ministerio de Defensa RDL 13/2010.

Véase también la disposición adicional séptima de la Orden PCM/74/2023, de 30 enero.

c) *Cotización en supuestos especiales*

- Cotización adicional en contratos de duración determinada (art. 26 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Abono de salarios con carácter retroactivo (art.27 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Percepciones correspondientes a vacaciones devengadas y no disfrutadas (art. 28 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Salarios de tramitación (art. 29 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Contratos de trabajo a tiempo parcial (arts. 36 a 43 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos formativos en alternancia (art. 44 Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Suspensión de la relación laboral y cotización por contingencias profesionales (Disposición adicional primera Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Trabajadores desempleados que realicen trabajos de colaboración social y cotización por contingencias profesionales (Disposición adicional segunda Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Durante la percepción de prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género (Disposición adicional tercera Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Empleados públicos encuadrados en el Régimen General Disposición adicional cuarta Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Trabajos realizados a consecuencia de penas de trabajo beneficio de la comunidad y cotización por contingencias profesionales Disposición adicional quinta Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica integrados en el RETA, que tienen autorizada la colaboración en la gestión de la incapacidad temporal (Disposición adicional sexta Orden PCM/74/2023, de 30 enero).
- Supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en los arts. 47 o 47 bis ET, (art. 153 bis LGSS en la nueva redacción dada al mismo por el RD-ley 1/2023)³⁴.

3.1.1.2. Bases y tipos de cotización en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos o por cuenta propia³⁵

Desde 1 de enero de 2023, las bases y los tipos de cotización por contingencias comunes y profesionales en este régimen especial serán los siguientes:

³⁴ La modificación introducida por el RDL 1/2023 radica en la modificación de la determinación del período de seis meses para el cálculo de la base de cotización por la que se debe cotizar durante las situaciones de reducción de jornada o suspensión del contrato, estableciéndose reglas particulares para el supuesto de alta en el mes anterior al inicio de cada situación o en el mismo mes del inicio de la situación.

³⁵ Art. 122. Seis Ley 31/2022, de 23 de diciembre y arts. 16 y 17 Orden PCM/74/2023, de 30 enero

A) Bases de cotización:

Desde 1 de enero de 2023, con independencia de los rendimientos netos obtenidos por los trabajadores por cuenta propia o autónomos, la base máxima de cotización será de 4.495,50 euros mensuales. La tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos serán las siguientes³⁶:

	Tramos rendimientos netos 2023 Euros/mes		Base mínima Euros/mes	Base máxima Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1	<= 670	751,63	849,66
	Tramo 2	> 670 y <= 900	849,67	900
	Tramo 3	> 900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	>= 1.166,70 y <= 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	> 1.300 y <= 1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	> 1.500 y <= 1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	> 1.700 y <= 1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5	> 1.850 y <= 2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6	> 2.030 y <= 2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7	> 2.330 y <= 2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8	> 2.760 y <= 3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9	> 3.190 y <= 3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10	> 3.620 y <= 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11	> 4.050 y <= 6.000	1.372,55	4.495,50
	Tramo 12	> 6.000	1.633,99	4.495,50

B) Tipos de cotización:

- Para las contingencias comunes: el 28,30 por ciento³⁷.
- Para las contingencias profesionales: el 1,30 por ciento, del que el 0,66 por ciento corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64 por ciento, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia. Los trabajadores incluidos en este régimen especial que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 por ciento, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos VIII y IX del título II de LGSS.
- Mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes.

C) Otras situaciones

- Cambios de base de cotización solicitadas en 31-12-2022 con efectos 1-1-2023 o solicitudes de actualización automática: art. 16.3 Orden PCM/74/2023, 30 enero.

³⁶ Para los trabajadores autónomos que hayan suscrito un convenio especial téngase en cuenta las modificaciones establecidas en la Disposición final primera de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el Convenio Especial.

³⁷ En el caso de que se tenga cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social y el trabajador autónomo no opte por acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación, se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar de acuerdo con el tipo para contingencias comunes equivalente a multiplicar el coeficiente reductor del 0,055 por dicha cuota (ver art. 315 LGSS).

- Limitaciones en la elección de bases de cotización³⁸: art. 16.4 Orden PCM/74/2023, 30 enero.
- Autónomos que a 31-12-2022 vinieren cotizando por un base de cotización superior que la que correspondería por razón de sus rendimientos podrán mantener durante 2023 esa base u otra inferior³⁹: art. 16.5 Orden PCM/74/2023, 30 enero.
- Autónomos dedicados a la venta ambulante: art. 16.6 Orden PCM/74/2023, 30 enero.
- Socio trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante. Art. 16.7 Orden PCM/74/2023, 30 enero.
- Autónomos en situación de pluriactividad: art. 16.8 Orden PCM/74/2023, 30 enero.
- Miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica: art. 16.9 Orden PCM/74/2023, 30 enero.
- Colectivo de trabajadores encuadrados en el sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios: art. 17 Orden PCM/74/2023, 30 enero.

3.1.1.3. Bases y tipos de cotización en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar⁴⁰

A) Disposiciones aplicables

En este régimen especial son de aplicación los arts. 1 a 10 de la Orden PCM/74/2023, 30 enero⁴¹ sin perjuicio de las particularidades que tienen para la cotización los trabajadores incluidos en los grupo segundo y tercero, de los coeficientes reductores a los que se refiere el art. 11 de la Ley 47/2015, de 21 octubre.

B) Bases de cotización

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en este régimen especial de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, se efectuará conforme a lo dispuesto en la Orden ISM/25/2023, de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 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.

En relación con los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo de cotización primero⁴², les será de aplicación las previsiones recogidas para los trabajadores autónomos en los apartados 2 a 5 y 8 del artículo 16 de la Orden PCM/74/2023, 30 enero.

³⁸ Dirigido a los familiares del trabajador autónomo incluidos en el RETA al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.k) LGSS, los trabajadores autónomos incluidos en el RETA al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2 LGSS y los trabajadores autónomos a los que se refiere la regla 5.ª del artículo 308.1.c) LGSS.

³⁹ Disposición transitoria sexta del RD-ley 13/2022, de 26 julio.

⁴⁰ Art. 122 Ocho Ley 31/2022, de 23 de diciembre y art. 18 Orden PCM/74/2023, 30 enero

⁴¹ Salvo lo dispuesto en los arts. 4 b) y 6.5 de la Orden PCM/74/2023, 30 enero, pecto a la aplicación del tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos en la tarifa de primas a las empresas que ocupen a trabajadores a quienes resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, no resultará aplicable a los trabajadores embarcados en barcos de pesca de hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en este régimen especial.

⁴² Art. 10 Ley 47/2015, de 21 octubre.

C) Tipos de cotización

Los tipos de cotización de los trabajadores por cuenta propia serán los siguientes:

- a) Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento.
- b) Para las contingencias profesionales: El 1,30 por ciento, del que el 0,66 por ciento corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64 por ciento, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia⁴³.
- c) Mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena, el 0,5 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,1 por ciento, a cargo del trabajador, y en el supuesto de trabajadores por cuenta propia, el 0,6 por ciento será a cargo del trabajador.

3.1.1.4. Bases y tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial, formación profesional y por cese en la actividad y durante la situación de incapacidad temporal transcurridos 60 días de los trabajadores autónomos⁴⁴

A) Base de cotización

Será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁴⁵.

B) Tipos de cotización

Los tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional serán, a partir de 1 de enero de 2023, los siguientes:

- a) Desempleo:
 - Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y el aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad, y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento: 7,05 por ciento, del que el 5,5 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,55 por ciento, a cargo del trabajador⁴⁶.

⁴³ No obstante, cuando a los trabajadores autónomos por razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, la cotización por contingencias profesionales se determinará de conformidad con el tipo más alto de los fijados en la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siempre y cuando el establecimiento de dicho coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

⁴⁴ Art. 122 Diez y Once Ley 31/2022, de 23 de diciembre y art. 31 a 35 Orden PCM/74/2023, 30 enero.

⁴⁵ Para los contratos para la formación y el aprendizaje y de contratos formativos en alternancia véase el art. 44 de la Orden PCM/74/2023, 30 enero.

⁴⁶ Aplicable también a:

- Transformación de la contratación de duración determinada en contratación de duración indefinida transformación de la contratación de duración determinada en contratación de duración indefinida: Cuando el contrato de duración determinada, a tiempo completo o parcial, se transforme en un contrato de duración indefinida, desde el día de la fecha de la transformación.
- Socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas: Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, así como los socios

- Contratación de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial: 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento, a cargo del trabajador⁴⁷.

b) Fondo de Garantía Salarial: 0,20% a cargo de la empresa.

c) Formación Profesional: el 0,70% del que el 0,60% será a cargo de la empresa y el 0,10% a cargo del trabajador.

C) Bases y tipos de cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para determinados colectivos

a) Sistema Especial para los Trabajadores por cuenta agrarios incluidos en el R. General: art. 32 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

b) Sistema Especial para los Empleados de hogar: art. 33 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

c) Régimen Especial de los Trabajadores del Mar: art. 34 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

D) Bases y tipos de cotización para formación profesional, por cese en la actividad y durante la situación de incapacidad temporal transcurridos los 60 días de los trabajadores autónomos⁴⁸

a) Bases de cotización

- Trabajadores incluidos en el RETA: art. 35.1 y 3 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

de trabajo de las cooperativas, incluidos en regímenes de Seguridad Social que tienen prevista la cotización por desempleo.

- Colectivos con una relación de servicios de carácter temporal con las administraciones, los servicios de salud o las fuerzas armadas: Los funcionarios de empleo de las administraciones públicas, el personal con nombramiento estatutario temporal de los servicios de salud, los militares de complemento y los militares de tropa y marinería de las fuerzas armadas que mantienen una relación de servicios de carácter temporal si esos servicios son de interinidad o sustitución.
- Reconocimiento de discapacidad durante la vigencia del contrato de duración determinada a partir de la fecha en que se reconozca la discapacidad (no inferior al 33 por ciento).
- Representantes de comercio que presten servicios para varias empresas: A los representantes de comercio que presten servicios como tales para varias empresas les será de aplicación el tipo de cotización por desempleo que corresponda a cada contratación.
- Internos que trabajen en talleres penitenciarios y menores en centros de internamiento.

⁴⁷ Aplicable también a:

- Socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas: Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, así como los socios de trabajo de las cooperativas, incluidos en regímenes de Seguridad Social que tienen prevista la cotización por desempleo, si el vínculo societario con la cooperativa es de duración determinada.
- Colectivos con una relación de servicios de carácter temporal con las administraciones, los servicios de salud o las fuerzas armadas: Los funcionarios de empleo de las administraciones públicas, el personal con nombramiento estatutario temporal de los servicios de salud, los militares de complemento y los militares de tropa y marinería de las fuerzas armadas que mantienen una relación de servicios de carácter temporal si estos servicios son de carácter eventual.
- Cargos públicos y sindicales incluidos en el artículo 264.1.e) y f) de la LGSS.
- Los reservistas voluntarios, salvo cuando sean funcionarios de carrera, y los reservistas de especial disponibilidad, cuando sean activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa,

⁴⁸ El art. 309.2 de la LGSS establece en la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos sesenta días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá hacer efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, al Servicio Público de Empleo Estatal.

- Trabajadores del Mar por cuenta propia: art. 35.2 y 3 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

b) Tipos de cotización

- *Cese en la actividad*: 1) En el RETA y en el R.E. de los Trabajadores del Mar, el 0,90 por ciento; 2) En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el 2,20 por ciento.
- *Formación profesional*: 1) En el RETA y en el R.E. de los Trabajadores del Mar será del 0,10 por ciento; y 2) En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios del RETA se determinará aplicando el tipo de cotización del 1,00 por ciento al importe de las cuotas por cese de actividad.

3.1.2. Situaciones particulares en la cotización

3.1.2.1. Peculiaridades en la cotización en el Régimen Especial de la Minería del Carbón

El art. 19 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, norman una serie de particularidades que afectan⁴⁹: a) Durante la percepción de la prestación por desempleo; b) Por contingencias comunes; c) En la situación de Convenio Especial; y d) Mecanismo de equidad intergeneracional.

3.1.2.2. Coeficientes reductores de la cotización aplicables a las empresas excluidas de alguna contingencia

Los arts. 20 y 21 de Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, norman cuales son y cómo se aplican los coeficientes reductores a las cuotas devengadas por empresas excluidas de alguna contingencia.

3.1.2.3. Coeficientes aplicables para determinar la cotización en los supuestos de convenio especial

El art. 22 de Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, norma los coeficientes aplicables a los convenios:

- a) El convenio especial de general aplicación.
- b) Convenios especiales suscritos antes y después de 1-1-1998.
- c) Trabajadores perceptores de subsidio de desempleo.
- d) Convenios especiales regulados por el Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre.
- e) Convenio especial suscrito por quienes pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea.
- f) Convenios especiales suscritos al amparo del Real Decreto 996/1986, de 25 de abril.
- g) Convenios especiales suscritos al amparo del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo.
- h) Convenios especiales suscritos al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.
- i) Convenios especiales suscritos al amparo del Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo.

⁴⁹ Véase también la Disposición Transitoria segunda de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

3.1.2.4. Coeficiente aplicable para determinar la cotización en supuestos de subsidio por desempleo de nivel asistencial

El art. 23 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero determina la cotización que corresponde efectuar por los trabajadores beneficiarios del subsidio de desempleo a que se refiere el artículo 280 de la LGSS incluidos los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, incluido el mecanismo de equidad intergeneracional.

3.1.2.5. Coeficientes aplicables para determinar las aportaciones a cargo de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y empresas colaboradoras

El art. 25 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, determina las aportaciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social⁵⁰ para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, a que se refiere el artículo 75 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. Y también el coeficiente para determinar la cantidad que deben ingresar las empresas autorizadas a colaborar en la gestión de la asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en concepto de aportación para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a las exigencias de solidaridad nacional.

3.2. BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN PARA EL TRABAJO POR CUENTA AJENA

Con independencia de los beneficios en la cotización que ya estuvieren en vigor y continúen hasta su extinción, para 2023 las principales novedades vienen recogidas en el RD-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. Todo ello sin perjuicio de otros beneficios que se recogen en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre y Ley 12/2022, de 30 de junio.

3.2.1. Un nuevo marco jurídico general para los incentivos/beneficios en la cotización

El Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «*Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*», encuadrado en el área política VIII «*Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo*», tiene como objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía. Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluyen la Reforma 7, «*revisión de las subvenciones y bonificaciones a la seguridad social*», que tiene como objetivo simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia mediante una mejor orientación, teniendo en cuenta la revisión del gasto llevada a cabo por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), y con la que se pretende dar solución a los problemas detectados en el marco normativo vigente así como su adecuación a los nuevos principios, contenidos en la regulación del marco

⁵⁰ Véase también el art. 24 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, sobre la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a favor de los trabajadores de las empresas asociadas que hayan optado por formalizar la cobertura que se determinará mediante la fracción de cuota a que se refiere el artículo 71.2 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

contractual introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Como se reconoce en el RD-ley 1/2023, de 10 de enero⁵¹, en la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas que contienen, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del SEPE y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la TGSS. A lo que se añade se añaden la desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente, en las cuantías de los incentivos dado el tiempo transcurrido desde que se aprobaron; la ausencia de un régimen común de disposiciones generales aplicables a todas ellas y las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

Por lo que se refiere al contenido del RD-ley 1/2023 en la regulación de incentivos, los objetivos generales de la norma, en el marco de las políticas activas de empleo, son promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir a la creación, al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

El capítulo I de Disposiciones generales (arts.1 a 13) norma:

A) Objeto y principios⁵²

El art. 1 desarrolla el objeto y ámbito de aplicación de la norma, señalando que tiene como objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo. Por otro lado, se prevé que el Gobierno pueda regular subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, y que la regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El art. 2 establece una serie de objetivos generales y otros específicos y en su art. 3 de información, formación y acompañamiento.

B) Destinatarios de las medidas de fomento del empleo

El art. 4 se refiere a las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que determine el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Por un lado, se presta especial atención a las personas vulnerables o de baja empleabilidad, en línea con las recomendaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), considerándose como tales las personas incluidas en alguno de los

⁵¹ Véase la justificación de dicho RD-ley.

⁵² Arts. 1 a 3 del RD-ley 1/2023.

colectivos de atención prioritaria previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo. Por otro, incluye como destinatarias a personas trabajadoras que, en determinados supuestos, vean transformados sus contratos temporales en indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios. Y al mismo tiempo establece en qué momento deben acreditarse las condiciones que dan acceso a los incentivos, y que la formalización de los contratos incentivados se realizará en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

El art. 5 se refiere a las personas trabajadoras destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

Por su parte el art. 6 contiene las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo: personas de atención prioritaria; personas con discapacidad; personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo; personas en riesgo o situación de exclusión social; mujeres víctimas de violencia de género; mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y en contextos de prostitución; mujeres víctimas de violencias sexuales; y víctimas del terrorismo.

C) Beneficiarios de los incentivos

Los arts. 7 y 8 se refieren a la determinación y los requisitos de los beneficiarios, respectivamente. Podrán serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. No obstante, no podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente. Y el arts. 9 regula las obligaciones de mantenimiento del empleo, que se unifican para todos los contratos incentivados.

Finalmente, en los arts. 10 a 13 y disposición adicional undécima se desarrollan, respectivamente, los siguientes aspectos: cuantías y duración y mantenimiento de beneficios; exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación; incompatibilidad y concurrencia de beneficios; y, finalmente, reintegros.

3.2.2. Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta⁵³

Las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y a otros conceptos de recaudación conjunta se encuentran recogidas en la Sección Primera del Capítulo II del RD-ley 1/2023, arts. 1 a 31.

En síntesis, consisten en bonificaciones por:

- A) Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cese en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta (arts. 14 y 15)

⁵³ Dentro del capítulo II, la sección 2.ª prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como: Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (art. 32); Reserva de empleo (art. 33); Planes de igualdad en las empresas (art. 34); Pactos locales y comarcales de empleo (art. 35).

- B) Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual (art.16)⁵⁴.
- C) Bonificaciones con fines de conciliación:
 - a. Contratación de personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos de conciliación (art. 17).
 - b. En la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 18).
 - c. Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional (art. 19).
- D) Bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (artículo 20), personas desempleadas de larga duración (art. 21) y por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo (art. 22).
- E) Bonificaciones en la contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación⁵⁵ (art. 23 a 27).
- F) Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos:
 - a. Por la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales (art.28).
 - b. Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (art. 29)⁵⁶.
 - c. Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (art. 30.;
 - d. Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (art. 31).

Con independencia de las bonificaciones reseñadas anteriormente el RD-ley también recoge otras en sus disposiciones adicionales:

- A) Contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (disposición adicional primera).
- B) Contratación de personas en el entorno familiar (disposición adicional tercera)
- C) Contratación de personas con discapacidad (disposición adicional quinta)
- D) Contratos suscritos por empresas de inserción (disposición adicional séptima)

3.2.3. Normas comunes a las bonificaciones en la cotización

Finalmente debe de tenerse en cuenta que la sección 3.^a del capítulo II norma una serie de normas comunes a las bonificaciones en la cotización, relativas:

⁵⁴ Véase también la disposición adicional novena.

⁵⁵ Véase también la disposición adicional séptima.

⁵⁶ Véase también la disposición adicional octava.

A) Aplicación, control y coordinación de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social

El art. 36 dispone que la TGSS aplicará los beneficios de cuotas, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social y que se llevará a cabo de forma automática por los datos facilitados por los sujetos responsables, por los que obren en su poder y por los datos adicionales que deben de aportar los sujetos responsables y en su caso por los que deba proporcional el SEPE.

B) Control y verificación

En relación con las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, que se financian con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, este organismo realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento a tales bonificaciones, así como de la correcta aplicación de los importes de dichas bonificaciones. Por su parte, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará el cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas (art. 37).

Sin perjuicio de lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social actualizará las liquidaciones de cuotas, aplicando, en su caso, el procedimiento de gestión recaudatoria de la Seguridad Social cuando los datos utilizados para la aplicación de las bonificaciones de cuotas resulten corregidos o modificados.

C) Coordinación

El art. 38 se regula la necesaria coordinación que debe existir entre la TGSS el SEPE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como entre éstos y otras administraciones u organismos públicos competentes sobre la información que acredite la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. Para ello, deberán instrumentar los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación, así como la interoperabilidad de los sistemas de información, que pudieran resultar necesarios para garantizar la aplicación de tales beneficios, así como su control o verificación.

D) Acreditación

El art. 39 regula la acreditación de los requisitos de los beneficiarios y el art. 40 la inexistencia de exclusiones previstas en el art. 11 del RD-ley 1/2023.

3.2.4. Sistemas especiales en el Régimen General con beneficios en la cotización (reducciones y/o bonificaciones)

3.2.4.1. Sistema Especial para el manipulado y empaquetado de tomate fresco con destino a la exportación

Durante 2023, los empresarios encuadrados en el Sistema especial de las tareas del manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación tendrán derecho a una reducción del 50% y una bonificación del 7,50% de la aportación empresarial por contingencias comunes⁵⁷.

⁵⁷ DA. 4.ª RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, art. 122. Cinco Ley 31/2022, 23 de diciembre y art.13 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

3.2.4.2. Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

Durante 2023 se mantienen diversas reducciones⁵⁸:

- En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por ciento. En ningún caso la cuota empresarial resultante será superior a 279,00 euros al mes o 12,68 euros por jornada real trabajada.
- En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 al 11, la reducción se ajustará a la siguiente regla:

$$\begin{aligned} & \% \text{ reducción mes o jornada año 2023} = \\ & = \% \text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2023} + \\ & + \left(\frac{8,10\% - \% \text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada 2023}}{5} \right) \end{aligned}$$

No obstante, la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 132,66 euros mensuales o 6,03 euros por jornada real trabajada.

3.2.4.3. Sistema especial para Empleados de Hogar

Durante 2023 se mantienen los siguientes beneficios⁵⁹:

- Una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial. De ello son beneficiarias las personas que tengan contratada o contraten, bajo cualquier modalidad contractual, y hayan dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, a una persona trabajadora del hogar. Asimismo, tendrán una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese sistema especial.
- Una bonificación del 45 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial, en el caso de familias numerosas que tengan contratado o contraten a un empleado de hogar antes del 1 de abril de 2023, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (esta bonificación será incompatible con la reducción en la cotización por contingencias comunes del 20% antes indicada)⁶⁰.

3.2.5. Exenciones y reducciones

3.2.5.1. Planes de empleo

La Disposición final cuarta de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, modificó la LGSS:

⁵⁸ Art. 122. Tres. 5 Ley 31/2022, 23 diciembre y art. 14.4 Orden PCM/74/2023, de 30 enero.

⁵⁹ Art. 122. Cuatro 4 a 7 de la Ley 31/2022, de 23 diciembre y art. 15. 6 a 8 de la Orden PCM/74/2023, de 30 enero.

⁶⁰ Las bonificaciones por la contratación de empleados del hogar en familias numerosas que se estuvieran aplicando el 1 de abril de 2023, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social, que serán incompatibles con la reducción del 20%).

- Una nueva letra k) al apartado 1 del art. 71 LGSS⁶¹.
- Un párrafo final al apartado 3 del art. 147 LGSS⁶².
- Una nueva redacción de la disposición adicional cuadragésima quinta añadiendo un apartado segundo, pasando el actual a ser el primero⁶³.
- Incorporando una nueva disposición adicional cuadragésima séptima en la citada LGSS, sobre reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo⁶⁴.

⁶¹ Con efectos 1-1-2023, en el sentido de obligar a las as promotoras de planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social facilitarán mensualmente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social la información sobre las contribuciones empresariales satisfechas a dichos planes de pensiones respecto de cada trabajador.

⁶² Con efectos 1-1-2023 en el sentido de que as contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y a instrumentos de modalidad de empleo propios establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social se deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

⁶³ Con efectos 1-1-2023 en el sentido de que Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la vigilancia en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social, que incluye la correcta aplicación de las reducciones a que se refiere la Disposición adicional 47.^a, la Tesorería General de la Seguridad Social realizará sus funciones de control en la cotización de estas contribuciones empresariales y de las reducciones en la cotización u otros beneficios que se apliquen las empresas por tales contribuciones, en el marco de sus competencias en materia de gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación del sistema de la Seguridad Social.

⁶⁴ La TGSS aplicará automáticamente el importe de la reducción.

Cuota sobre la que resulta de aplicación la reducción:

Dicha reducción de cuotas se calculará exclusivamente por el incremento en la cuota que se derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones, para lo cual se tendrá en cuenta tanto el importe de la aportación a dichos planes comunicado en el ámbito de afiliación, como el incremento en las cuotas de contingencias comunes que supone dicha contribución.

Cálculo y aplicación de la reducción

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias, esto es, el importe máximo de las contribuciones sobre el que se aplicará la reducción (teniendo en cuenta el importe de la base mínima del grupo de cotización 8, con datos del año 2022) es de $38,89 \times 13 = 505,57 \times 23,6\% = 119,31$.

Sobre este importe máximo de contribuciones se aplicará el tipo empresarial de contingencias comunes que corresponda al supuesto concreto (por ejemplo, para Régimen General $119,31 \times 23,6\% = 28,16$).

Supuestos en los que no resulta de aplicación la reducción de cuotas

No se aplicará la reducción en aquellos supuestos en los que la aportación al plan de pensiones no implique un incremento de la base de cotización por contingencias comunes, ni por tanto, un incremento de la cuota. Por este motivo, no se calculará en aquellos supuestos en los que la base de cotización no venga determinada por las retribuciones percibidas:

- Colectivos de bases o cuotas fijas: Grupos segundo y tercero del Régimen Especial del Mar, Minería del Carbón, contratos de formación en alternancia, Programas de formación, colectivos de religiosos con cotización por base fija o situaciones de alta sin percibo de retribución.
- Situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, y riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Artistas profesionales taurinos.
- Situaciones de suspensión o reducción de jornada, por la parte de la jornada laboral no trabajada, por expediente de regulación temporal de empleo.

3.2.5.2. Reducción cuotas en las provincias de Cuenca, Soria, y Teruel, de trabajadores por cuenta ajena

El número Uno de la disposición adicional nonagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece reducciones de cuotas a la Seguridad Social, respecto de los trabajadores por cuenta ajena, en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel⁶⁵.

3.2.5.3. Exenciones aplicables a los ERTES. Mecanismo RED

La disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS, sobre beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED, en la redacción dada por la disposición final cuarta. Trece del RD-ley 1/2023, da una nueva redacción a la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS, con vigencia desde el 12-1-2023. La modificación introducida radica en establecer que las exenciones previstas para el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica únicamente resultarán de aplicación en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigésima quinta del ET⁶⁶.

3.3. Beneficios en la cotización para los trabajadores autónomos o por cuenta propia

Las principales novedades se encuentran recogidas en el capítulo II de la Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo, concretamente en sus arts.30 a 38 quinquies y disposición adicional segunda, en la nueva redacción dada a dichos preceptos por RD-ley 1/2023 (modifica los arts. 30, 36 y 38), la Ley 28/2022, de 21 de diciembre que añade un art. 38 quinquies; el RD-ley 13/2022, de 26 de julio que modifica los arts. 36, 37, 38 bis, añade 38 ter y quater.

En síntesis, las novedades afectan a:

⁶⁵ La reducción va condicionada a la contratación indefinida, a tiempo completo, a tiempo parcial o de fijos-discontinuos, de personas que causen alta, o que figuren en situación de alta a la entrada en vigor de esta disposición, en códigos de cuenta de cotización asignados a empresarios para el alta de trabajadores en el Régimen General, excluidos sus sistemas especiales, en las provincias de Cuenca, Soria o Teruel, dará derecho a una reducción en la cotización a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato, de:

- a) Un 5 por ciento de la aportación empresarial por contingencias comunes, respecto de las personas trabajadoras cuya alta, o variación de datos, con el contrato indefinido se haya producido con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley.
- b) Un 15 por ciento de la aportación empresarial por contingencias comunes, respecto de las contrataciones cuyo inicio de actividad se produzca a partir de la entrada en vigor de la presente ley, en aquellos supuestos en los que el municipio declarado por la empresa como lugar de la actividad, en la solicitud de asignación de código de cuenta de cotización, o como variación del dato, sea uno que tenga una cifra oficial de población, resultante de la revisión por el Instituto Nacional de Estadística del Padrón municipal, igual o superior a 1.000 habitantes.
- c) Un 20 por ciento de la aportación empresarial por contingencias comunes, respecto de las contrataciones cuyo inicio de actividad se produzca a partir de la entrada en vigor de la presente ley, en aquellos supuestos en los que el municipio declarado por la empresa como lugar de la actividad, en la solicitud de asignación de código de cuenta de cotización, o como variación del dato, sea uno que tenga una cifra oficial de población, resultante de la revisión por el Instituto Nacional de Estadística del Padrón municipal, de menos de 1.000 habitantes.

El apartado 2 de la disposición nonagésima primera de la Ley 31/2022, 23 diciembre, establece los requisitos para ser beneficiarios de estas reducciones.

⁶⁶ Para la aplicación de las exenciones en la cotización por empresas afectadas por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, será necesario, además de los requisitos generales, la presentación de declaración responsable sobre el compromiso de desarrollo de acciones formativas, mediante la correspondiente variación de datos, condición que ya venía exigiéndose para la aplicación de exenciones a las que se refieren las letras a) y e) de la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS. No se aplicará a los trabajadores que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas.

A) Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30 Ley 20/2007)

La modificación afecta a su apartado 1, párrafo penúltimo y último y es para concretar que en el caso de que el trabajador lleve menos de doce meses de alta continuada en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización del último periodo de alta continuada entre el número de días de alta correspondientes a dicho periodo. Y que, a efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este apartado se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) LGSS.

En la versión anterior la base media de cotización se calculaba, sencillamente desde la fecha de alta

B) Los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis de la Ley 20/2007

Estos artículos que regulaban:

- a) Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.
- b) Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios.
- c) Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia; d) beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia; han quedado derogados, con efectos 1-1-2023 por la disposición derogatoria única. a) del RD-ley 13/2022, de 26 julio⁶⁷.

C) Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos (art. 35 Ley 20/2007)

Su párrafo primero ha sido modificado por el art. 3.5 del RD-ley 13/2022, la novedad está en que la precisión de que la bonificación será *“de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases, conforme a lo previsto en la regla 1.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”*⁶⁸.

D) Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla (art. 36 Ley 20/2007)

La novedad está en la precisión de la actividad de transporte aéreo afectado es solo *“de ala fija”* y que la bonificación será *“...del 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a*

⁶⁷ Para la aplicación transitoria de los beneficios en la cotización establecidos en este artículo, véase la disposición transitoria tercera del citado Real Decreto-ley.

⁶⁸ En la versión anterior *“...de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda”*.

la base de cotización provisional o definitiva que resulte de aplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 308.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁶⁹

E) Bonificación de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria (art. 37 Ley 20/2007)

La novedad aquí es más significativa, ya que pasa de ser una reducción de cuotas a una bonificación durante los cinco años siguientes a la fecha del alta, del 40 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases aplicable en dicho sistema especial, conforme a lo previsto en el artículo 325 LGSS⁷⁰.

F) Bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 38 Ley 20/2007 y art. 11 de la Ley 5/2011)

La novedad es la incorporación a los beneficios de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en los regímenes RETA y R.E. Trabajadores del Mar y la supresión de la referencia a que dicha bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.

El RD-ley 1/2023, de 10 de enero también modifica los arts. 9, regla 1ª del art. 10 y art. 11 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, estableciendo que la cotización de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas les será de aplicación en las circunstancias indicadas (descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural) mediante contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas, les será de aplicación las bonificaciones que legalmente se establezcan.

G) Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos (art. 38 bis Ley 20/2007)

La novedad respecto a la situación anterior está en que, ahora el beneficio es de una bonificación del 80% de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a:

- La base media que tuvieran las trabajadoras en los doce meses anteriores a la fecha en que cesaron en su actividad, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias⁷¹.

⁶⁹ En la versión anterior se decía “... bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes”

⁷⁰ En la versión anterior era una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo del 18,75 por ciento.

⁷¹ Antes era de una cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia. Y aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.

- Si la trabajadora lleve menos de 12 meses de alta continuada en el RETA antes del cese de la actividad, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.
- A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media se calculará con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de la base de cotización provisional a las que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la LGSS.

H) Reducciones en la cotización a la Seguridad aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia (art. 38 ter Ley 20/2007)

El precepto fue añadido por el art. 3.10, del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio y modificado por la disposición final 10.8 del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto. El nuevo beneficio es de aplicación a las altas que se produzcan como consecuencia del inicio de una actividad por cuenta propia desde 1-1-2023 y consistirán en la aplicación de una cuota reducida de 80 euros (o 160*) durante un período de 12 meses (o 24*)⁷² si) meses naturales completos⁷³. Transcurrido este primer período, podrá resultar la misma cuota reducida en un segundo período consecutivo al anterior de otros 12 (*36) meses naturales completos. El derecho se extingue con la baja en el RETA durante cualquiera de los períodos que resulte aplicable.

I) Bonificación en la cotización por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 38 quater Ley 20/2007)

El beneficio consiste en una bonificación del 75% de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que la se inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigentes en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La base de cotización media sobre la que se determina el importe de la bonificación se calculará con las bases de cotización provisionales o definitivas existentes en el momento del inicio de la aplicación de la misma, así como, en su caso, con las bases de cotización que correspondan del año 2022.

En el caso de que la bonificación se calcule con bases provisionales, la citada bonificación no será objeto de la regularización a la que se refiere el artículo 308.1.c) LGSS.

⁷² *Para el caso de que el trabajador tiene la condición de discapacitado o hayan sido víctimas de violencia de género o de terrorismo

⁷³ Sobre la cuantía de la cuota reducida para el período 2023-2025, lo establecido en la disposición transitoria del RD-ley 13/2022.

Son requisitos:

- De actividad: Los trabajadores deben causar alta inicial en el Régimen o no haber estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores. Se exige un periodo de 3 años cuando el trabajador autónomo hubiera disfrutado de esta reducción en un periodo anterior.
- De rendimientos: Para el segundo periodo, los rendimientos netos anuales, en los términos previstos en el artículo 308.1.c) LGSS, deberán ser inferiores al salario mínimo interprofesional -SMI- anual que corresponda a este periodo. Si este segundo periodo abarca dos años naturales, el requisito debe cumplirse en cada uno de ellos.

De solicitud: La aplicación de esta cuota reducida debe ser solicitada, respecto del primer período, en el momento del alta y, respecto del segundo período, con carácter previo a su inicio.

La bonificación se aplicará de oficio por la TGSS en función de la información comunicada por entidad gestora o mutua colaboradora.

J) Bonificación de cuotas en favor de trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad (art. 39 quinquies Ley 20/2007)

Esta bonificación se introduce vía disposición final cuarta de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre y va dirigida a los trabajadores incluidos en el RETA que por posean el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente y que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador, les resultará de aplicación una bonificación del cien por cien de la cuota correspondiente a la base mínima establecida con carácter general, en cada momento, en el citado régimen especial durante los tres primeros años⁷⁴. La bonificación se disfrutará de forma continuada en tanto persista la situación de pluriactividad y, como máximo, durante los tres primeros años, a contar desde la fecha del alta que se produzca como consecuencia del inicio de la actividad autónoma por la dedicación a la empresa emergente. Se extinguirá, en todo caso, en el momento en que cese la situación de pluriactividad, no pudiendo reiniciarse posteriormente su aplicación en el supuesto de que se produzca una nueva situación de pluriactividad. Se aplicará por la TGSS conforme a los datos, programas y aplicaciones informáticas disponibles en cada momento para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social, previa presentación de declaración responsable por parte del trabajador autónomo; sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la TGSS y por el SEPE, en el ejercicio de sus respectivas competencias

3.4. RECAUDACIÓN

3.4.1. Aplazamientos⁷⁵

Nuevamente se prorroga la posibilidad de solicitar determinados aplazamientos en el pago de las cuotas, recogidos en:

- a) El art. 10 del RD-ley 20/2022, 27 diciembre, de medidas de respuestas a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de Palma.
- b) La disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.
- c) El artículo 2 del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.
- d) Los arts. 28 y 37 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania.

⁷⁴ Estos beneficios Esta bonificación será incompatible con los beneficios en la cotización previstos en los artículos 31 y 32 de dicha Ley.

⁷⁵ Art. 82 del RD-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y otras situaciones de vulnerabilidad. Recuérdese que los aplazamientos en el pago de cuotas recogidos en el art. 10 del RD-ley de 5 de octubre, fueron prorrogados por la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, y prorrogados por segunda vez mediante el artículo 27 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 junio

- e) El artículo 27 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 junio; por el que sea adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica y para la recuperación económica y social de la isla de Palma.

3.4.2. Condonación

La disposición final primera de la Ley 24/2022, de 25 de noviembre, modifica la disposición adicional trigésima octava de la LGSS, añadiendo un apartado 2. La cita disposición norma el cómputo en la base de cotización de los gastos de manutención y gastos y pluses de distancia por desplazamiento de los músicos de actuaciones mediante contratos de menos de cinco días. El nuevo apartado dos establece que *“En caso de que se haya producido un pronunciamiento judicial firme que tenga causa en procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social antes de la entrada en vigor de la Ley 14/2021, de 11 de octubre, por la que se modifica el Real Decreto Ley 17/2020, de 5 de mayo, por la que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, se procederá a la condonación de la deuda siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de levantamiento del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

3.4.3. Embargos de la Seguridad Social a través de Terminales de Punto de Venta a deudores de la Seguridad Social

La Resolución de 7 de febrero de 2023, de la Tesorería General de la Seguridad Social, viene a establecer un procedimiento de colaboración de las entidades financieras en la gestión de obtención de información y práctica del embargo por medios telemáticos de los pagos efectuados a través de Terminales de Punto de Venta a deudores de la Seguridad Social⁷⁶.

El objeto y finalidad perseguido es la obtención de información y la práctica del embargo por medios informáticos y telemáticos de los pagos que se vayan a efectuar a los deudores de la Seguridad Social como consecuencia de las operaciones realizadas a través de Terminales de Punto de Venta (TPV). El embargo de los citados pagos sólo se podrá efectuar cuando el importe de la deuda contraída con la Seguridad Social sea superior a tres euros.

Las entidades financieras interesadas en adherirse al citado procedimiento deberán formular, a través de su representante legal o de persona suficientemente apoderada, solicitud de adhesión al mismo dirigida al Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social⁷⁷. A estos efectos, se entenderán por entidades financieras a las entidades de depósito, así como a los proveedores de servicios de pago⁷⁸ (La adhesión se realizará en relación con la totalidad de las fases del procedimiento. La Tesorería General de la Seguridad Social no remitirá a las entidades financieras adheridas a este

⁷⁶ Publicada en BOE de 17 de febrero de 2023.

Ver arts. 14. 2 y 71 Ley 39/2015, de 1 de octubre; Disposición adicional cuarta del RD 1415/2004, de 11 de junio

⁷⁷ Dicha solicitud se tendrá por efectuada desde su efectiva recepción en la TGSS. La solicitud contendrá los siguientes datos: 1. Razón social y NIF de la entidad financiera. 2. Apellidos y nombre de la persona designada por la entidad para relacionarse con la TGSS a los efectos del procedimiento, con identificación de su cargo, así como su número de teléfono y dirección de correo electrónico. 3. Identificación de la entidad que se encargará de transmitir los datos a la TGSS (entidad transmisora). Cuando la entidad financiera adherida no ostente la condición de colaboradora en la gestión recaudatoria deberá actuar obligatoriamente con una entidad transmisora que sí la tenga. Recibida la solicitud de adhesión, el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social emitirá la Resolución en la que se indicará la fecha efectiva de tal adhesión.

⁷⁸ Se consideran como tales: entidades financieras, bancos, cajas de ahorro y a las cooperativas de crédito, así como a las entidades de pago y, en general, a cualquier entidad que actúe como proveedor de servicios de pago para otras entidades)

procedimiento diligencias de embargo de los pagos efectuados a través de TPV por ningún otro medio distinto del establecido en la presente resolución, salvo en el supuesto excepcional de que se trate de embargos preventivos practicados en el seno de la adopción de medidas cautelares.

Aunque la adhesión es voluntaria, caso de no haberse solicitado la adhesión, en ningún caso podrán contemplarse las dificultades operativas que hayan podido motivarse por el número de actuaciones solicitadas por la TGSS como causa de exoneración de las responsabilidades en que haya podido incurrir la entidad financiera por el incumplimiento de las obligaciones que, en orden al suministro de información y práctica de embargos sobre los pagos efectuados a través de TPV, imponen las normas legales y reglamentarias aplicables.

El procedimiento administrativo de colaboración en la obtención de información y práctica del embargo de los pagos efectuados a través de TPV a los deudores de la Seguridad Social constará de las siguientes fases: 1. Fase 1. Solicitud de información; Fase 2. Contestación de las entidades financieras a la solicitud de información formulada por la TGSS; Fase 3. Transmisión de las diligencias de embargo a las entidades financieras; y Fase 4. Traba. Comunicación y transmisión del resultado de las actuaciones de retención.

3.4.4. Facultades de comprobación

El art. 36 de la LGSS ha sido modificado por la disposición final cuarta Dos del RD-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. La nueva redacción de dicho artículo, establece que las liquidaciones de cuotas a las que se refiere el art. 22.1 LGSS (sistema de autoliquidación; sistema de liquidación directa por la TGSS; y sistema de liquidación simplificada) quedan sujetas a posible comprobación por la TGSS pudiendo esta requerir a tal efecto cuantos datos o documentos precise para ello⁷⁹. La novedad está en cómo serán exigidas las diferencias de cotización que pudieren resultar del acto de comprobación:

- En el caso de autoliquidación o liquidación directa: mediante reclamación de deuda o acta de liquidación expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En el caso de liquidación por el sistema simplificado: serán exigidas por la TGSS mediante liquidación de cuotas complementaria, sin aplicación de recargos, a aquella que es objeto de comprobación y cobro a través del sistema de domiciliación en cuenta para la cotización a efectuar en el plazo reglamentario de ingreso, en aquellos supuestos en que dicho sistema resulte obligatorio, así como en aquellos casos de aplicación voluntaria del mismo. Y si se produjere impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social.

Novedad también es la obligación de la TGSS de poner a disposición de los sujetos responsables del ingreso de las diferencias de cotización y, en su caso, de los autorizados al Sistema RED, mediante los correspondientes servicios telemáticos a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social y del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), la información relativa al cálculo, con los nuevos datos, de las liquidaciones de cuotas objeto de comprobación⁸⁰

⁷⁹ Sin perjuicio de las facultades de comprobación que correspondan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las facultades que tienen atribuidas legalmente

⁸⁰ Bastará la puesta a disposición para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente

3.5. FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los arts. 107 a 127 de la LGSS regulan el denominado Fondo de Reserva de la Seguridad Social. El art. 118 LGSS “*Dotación del Fondo*” es objeto de modificación al añadirle un nuevo apartado 3 del siguiente tenor⁸¹:

“3. El importe correspondiente al porcentaje del excedente que resulte de la gestión de las contingencias profesionales al que se refiere el artículo 96.1.d) se ingresará por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.»

3.6. Gestión de la Asistencia Sanitaria. Fondos de Cohesión Sanitaria y Fondo de Garantía Asistencial⁸²

La Disposición adicional septuagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, suspende con vigencia indefinida los apartados a), b) y d) del art. 2.1 del RD 1207/2006, de 20 de octubre⁸³, por el que se regula el Fondo de Cohesión Sanitaria y se establece la naturaleza extrapresupuestaria de dichos apartados. Y dispone que a partir de 1 de enero de 2023 los gastos derivados de la asistencia sanitaria prestada a pacientes residentes en España derivados entre CC.AA e INGESA y asegurados desplazados a España en estancia temporal, con derecho a asistencia a cargo de otro Estado, prestada al amparo de la normativa internacional en esta materia contemplado en el artículo 2.1, a), b) y d) del Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre, así como los derivados de la asistencia sanitaria contemplada en el Fondo de Garantía Asistencial serán objeto de compensación sobre la base de los saldos positivos y negativos resultantes de las liquidaciones realizadas por el Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social, tomando como período de referencia la actividad realizada en el año anterior por cada comunidad autónoma e INGESA. Para ello el Ministerio de Sanidad comunicará al INSS durante el primer semestre del ejercicio los saldos negativos resultantes de la asistencia sanitaria prestada a pacientes residentes en España derivados entre Comunidades Autónomas incluidos en los supuestos 2.1.a), b) y d) del Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre y del Fondo de Garantía Asistencial. El importe de los saldos positivos resultantes de estas liquidaciones será abonado a las Comunidades Autónomas y al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria mediante el procedimiento que dicha disposición norma en su número tres.

⁸¹ Disposición final vigésima quinta Siete Ley 31/2022, 23 de diciembre. Véase la nueva Disposición Transitoria trigésima quinta de la LGSS añadida por la Disposición final vigésima quinta Nueve de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre

⁸² Por su parte los arts. 107 y 108 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, regulan la determinación de las entregas a cuenta del Fondo de aportación a la asistencia sanitaria y su liquidación definitiva.

⁸³ El art. 2.1 de dicho Real Decreto dispone lo siguiente:

“1. Se compensará a las comunidades autónomas, con cargo al Fondo de cohesión sanitaria, por la asistencia sanitaria prestada en los casos y por las cuantías que se determinan en este real decreto:

a) Asistencia sanitaria a pacientes residentes en España derivados entre comunidades autónomas.

b) Asistencia sanitaria a asegurados desplazados a España en estancia temporal, con derecho a asistencia a cargo de otro Estado, que pertenezcan a países de la Unión Europea o a otros con los cuales España tenga firmados acuerdos bilaterales en esta materia.

c) Asistencia sanitaria a pacientes residentes en España derivados entre comunidades autónomas para su atención en centros, servicios y unidades de referencia del Sistema Nacional de Salud.”

3.7. Pago de deudas de instituciones sanitarias

Al igual que en anteriores Leyes de Presupuestos se recoge una previsión relativa al pago de deudas con la Seguridad Social de las instituciones sanitarias cuya titularidad ostente las Administraciones públicas o instituciones sin ánimo de lucro, en el sentido de que aquellas instituciones acogidas a la moratoria prevista en la disposición adicional trigésima de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la ampliación de la carencia concedida a veintinueve años, junto con la ampliación de la moratoria concedida hasta un máximo de diez años con amortizaciones anuales. En el caso de que lleguen a ser declaradas en situación de concurso de acreedores (a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 31/2022, la moratoria quedará extinguida desde la fecha de dicha declaración⁸⁴.

3.8. Patrimonio

El título I, capítulo VII, sección primera, arts. 103, 104 y 107 de la LGSS regula el patrimonio de la Seguridad Social⁸⁵, sido objeto de modificación por la disposición final vigésima quinta Tres, Cuatro y Cinco de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, en los siguientes términos⁸⁶:

- El art. 103 de la LGSS presenta como novedad un nuevo párrafo en su apartado 1 para facilitar que los bienes que forman parte del patrimonio de la Seguridad Social (sin perjuicio del carácter prioritario de los fines de la Seguridad Social) puedan ser destinados a otros fines de utilidad pública mediante su adscripción (y se remite al proceso previsto en el art. 104 LGSS) o cesión de usa (en la forma prevista en el art. 107 LGSS). Otras modificaciones se incluyen en el apartado 2 de adaptación a las nuevas denominaciones de los departamentos ministeriales afectados.
- El art. 104 LGSS relativo a la *Titularidad, adscripción, administración y custodia* es modificado es objeto de una nueva redacción estableciendo la posibilidad de que los bienes inmuebles del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social podrán ser adscritos, por el titular del, a órganos de la Administración General del Estado o sus Organismos públicos, o a otras administraciones públicas o a entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o vinculadas o dependientes de las mismas, sin que ello altere la titularidad del bien. Se mantiene las funciones previstas de la entidad que reciba la adscripción –salvo que se hubiere previsto otra cosa de: a) Realizar las reparaciones necesarias en orden a su conservación; b) Efectuar las obras de mejora que estimen convenientes; c) Ejercitar las acciones posesorias que, en defensa de dichos bienes, procedan en derecho; y d) Asumir, por subrogación, el pago de las obligaciones tributarias que afecten a dichos bienes. Y finalmente se prevé expresamente la reversión en favor de la TGSS en el caso de no uso o cambio de destino –salvo autorización-, conforme a lo dispuesto en la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas, siendo a cargo de la administración o entidad a la que fueron adscritos los gastos derivados de su conservación y mantenimiento, así como la subrogación en el pago de las obligaciones tributarias que afecten a los mismos, hasta la finalización del ejercicio económico en el que se produzca dicha reversión.
- El art. 107.4 LGSS también es objeto de adaptación a las nuevas denominaciones de los departamentos ministeriales.

⁸⁴ Disposición adicional quincuagésima quinta Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

⁸⁵ Ver RD 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el Patrimonio de la Seguridad Social.

⁸⁶ Disposición final vigésima quinta Tres, Cuatro y Cinco de la Ley 31/2022, de 23 diciembre.

El RD 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social⁸⁷ vino a concretar el régimen jurídico de dicho patrimonio (en atención a las previsiones de los arts. 48, 49 y 50 de la LGSS/1974) especialmente en lo relativo a su titulación e inscripción, modos de adquisición, adscripción, enajenación, arrendamientos o cesiones con determinación de las facultades y obligaciones de cada Entidad Gestora, Servicio Común o Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, disponiendo además que sería de aplicación supletoria la legislación reguladora del patrimonio del Estado⁸⁸, conforme a lo dispuesto en el número 8, artículo 13, de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988. Este RD 1221/1992 ha sido objeto de modificación por el RD 37/2023, de 24 de enero, a fin de ajustarlo a las reformas introducidas en la LGSS por la Ley 31/2022 (antes reseñadas), básicamente para adaptarse a las nuevas previsiones relativas a la adscripción y uso de los inmuebles de la Seguridad Social. Y a tal fin se ha revisado la regulación de los negocios jurídicos patrimoniales a través de los cuales se efectúa la gestión del patrimonio de la Seguridad Social, buscando superar determinados obstáculos que dificultaban o impedían desarrollar adecuadamente dicha gestión. Así mismo, se ha entendido oportuno extender la reforma las recomendaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas en el Informe número 1.483 de fiscalización operativa sobre la eficiencia en el uso de los inmuebles de la Seguridad Social, con especial referencia a la eficiencia energética.

Las reformas introducidas en el RD 1221/1992 han afectado a⁸⁹:

- Art. 5 “Inventario general de bienes y derechos del a Seguridad Social”.
- Art. 12 “Adscripción de bienes inmuebles a las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social. Procedimiento y efectos”.
- Se introduce un nuevo art. 12 bis “Adscripción de bienes inmuebles a otras administraciones públicas o a entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o vinculadas o dependientes de las mismas, distintas de las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social”.
- Art. 13 “Conservación, mejora y defensa”.
- Art. 14. 2. Párrafo primero “Atribuciones y regulación”.
- Art. 15. Enajenación. Requisitos y formas.

⁸⁷ Que sería objeto de diversas modificaciones por RD 939/2001, de 3 de agosto, RD 1041/2005, de 5 septiembre; y RD 1622/2011, de 14 de noviembre.

⁸⁸ Véase la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, cuya disposición adicional tercera dispone:

“Disposición adicional tercera. Régimen jurídico del Patrimonio de la Seguridad Social.

1. El Patrimonio de la Seguridad Social se regirá por su legislación específica, siendo de aplicación supletoria lo establecido en esta ley. No obstante lo anterior, las previsiones del título IX de la misma serán de aplicación directa, si bien los órganos competentes para imponer las sanciones serán los siguientes:

a) El Consejo de Ministros, las sanciones pecuniarias cuyo importe exceda de un millón de euros.

b) El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, las sanciones correspondientes a las infracciones contempladas en los párrafos h) e i) del apartado 2 del artículo 191, y en el párrafo e) del apartado 3 de este mismo artículo.

c) El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social, las sanciones correspondientes a las restantes infracciones.

2. El inventario de los bienes y derechos que integran el Patrimonio de la Seguridad Social se llevará de forma que sea susceptible de consolidación con el Inventario General de Bienes y Derechos del Estado.

⁸⁹ El RD37/2023, de 24 de enero incorpora también una disposición adicional primera por la que se establece el plazo de un mes desde la aprobación del Real Decreto para que se procede a encargar un estudio sobre la situación del patrimonio de la Seguridad Social.

- Modificación de la sección 5 del capítulo II, arts. 16 a 16 sexies “Contratos de permuta y cesión de uso”⁹⁰: Permuta de bienes inmuebles; Cesión de uso de bienes inmuebles. Disposiciones generales; Entidades cesionarias; Procedimiento para formalizar las cesiones de uso de bienes inmuebles; Extinción y revocación de la cesión de uso; y Cesión de inmuebles para el uso de las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- Modificación de la sección 6 del capítulo II, arts. 17 a 17 quater “Contrato de Arrendamiento”⁹¹: Normas específicas; Aprovechamiento y explotación de los bienes inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social; Capacidad; y Formas de adjudicación.
- Una nueva disposición adicional novena “Gestión activa. Plan de optimización”. Entendiendo por gestión activa el conjunto de actuaciones que permitan la optimización del patrimonio. Y que se concretaran en un plan de optimización que atenderá los informes que realicen las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y del resto de usuarios del patrimonio de la Seguridad Social⁹².

3.9. PRÉSTAMOS DEL ESTADO A LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Con la finalidad de proporcionar cobertura adecuada a las obligaciones de la Seguridad Social y posibilitar el equilibrio presupuestario de la misma, el Gobierno, previo informe de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional y de la TGSS, podrá autorizar la concesión por parte del Estado de préstamos a la TGSS por un importe de hasta 10.003.806,15 miles de euros. Préstamos no devengarán intereses y su cancelación se producirá en un plazo máximo de diez años contados a partir del 1 de enero del año siguiente al de su concesión⁹³.

3.10. PRESUPUESTOS

Con una estructura y contenido similar al de anteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado la Ley 31/2022, de 23 de septiembre, se refiere a los Presupuestos de la Seguridad Social en:

A) El art. 1.3 en relación a que quedan integrados en los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2023.

B) El art. 2 que recoge:

a) En su apartado Dos recoge la estimación de los derechos económicos que se prevé liquidar durante el ejercicio presupuestario correspondiendo a la Seguridad Social (expresado en miles de euros):

Entes	Capítulos económicos		
	Capítulos I a VII Ingresos no financieros	Capítulo VIII Activos financieros	Total ingresos
Seguridad Social.	153.197.240,41	2.102.720,39	155.299.960,80

⁹⁰ Anteriormente solo contaba con un art. 16 sobre “Normas específicas” de los Contratos de permuta y cesión.

⁹¹ Anteriormente solo contaba con un art. 17 sobre “Normas específicas” de los contratos de arrendamiento.

⁹² Su disposición adicional segunda dispone que su periodicidad y contenido se acordará en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del RD37/2023, de 24 de enero (entró en vigor el 26 de enero de 2023).

⁹³ Disposición adicional tercera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

b) Su apartado Tres, relativo a las transferencias y libramientos internos entre las entidades a que se refiere el apartado 1 de dicho art. 2, aprobándose créditos por importe de 67.095.849,35 miles de euros con el siguiente desglose:

Transferencias y libramientos según origen	Transferencias y libramientos internos según destino				Total
	Estado	Organismos Autónomos	Seguridad Social	Resto de entidades del sector público administrativo con presupuesto limitativo	
Estado.	–	3.945.826,30	48.920.291,38	8.247.699,01	61.113.816,69
Organismos autónomos.	324.707,02	93.359,68	132,50	2.970,24	421.169,44
Resto de entidades del sector público administrativo con presupuesto limitativo.	26.323,54	8.152,12	–	82.028,59	116.504,25
Seguridad Social.	443.606,32	43.875,00	4.956.877,65	–	5.444.358,97
Total.	794.636,88	4.091.213,10	53.877.301,53	8.332.697,84	67.095.849,

c) En su apartado cuatro se recogen los créditos incluidos en los programas y transferencias entre subsectores de los estados de gastos aprobados en este artículo, se distribuyen orgánica y económicamente, expresados en miles de euros, según se indica a continuación:

Entes	Capítulos económicos		
	Capítulos I a VII Gastos no financieros	Capítulo VIII Activos financieros	Total gastos
Estado.	248.210.686,83	40.355.454,61	288.566.141,44
Organismos autónomos.	45.822.699,31	7.243,77	45.829.943,08
Seguridad Social.	204.269.900,34	4.907.351,99	209.177.252,33
Resto de entidades del sector público administrativo con presupuesto limitativo.	9.504.220,03	2.189,45	9.506.409,48
Total.	507.807.506,51	45.272.239,82	553.079.746,33

C) El art. 10 que recoge las limitaciones presupuestarias, cuyo número 1 señala que: La limitación para realizar transferencias de crédito desde operaciones de capital a corrientes a que se refiere el artículo 52.1.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, no será de aplicación cuando las transferencias se efectúen en uso de la autorización contenida en el apartado 6 del artículo 9.Dos de la Ley 31/2022, y en el ámbito del INSS, TGSS, ISM, Gerencia de Informática, INGESA e IMSERSO, cuando se efectúen en uso de las autorizaciones contenidas en el artículo 15 y en el apartado Uno del artículo 16.

D) El art. 12 lleva como rúbrica “De la Seguridad Social” y su contenido es el siguiente:

a) La financiación de la asistencia sanitaria, a través del Presupuesto del INGESA, se efectuará con dos aportaciones finalistas del Estado, una para operaciones corrientes, por un importe de

283.047,94 miles de euros, y otra para operaciones de capital, por un importe de 37.757,35 miles de euros, y con cualquier otro ingreso afectado a aquella Entidad, por importe estimado de 1.097,46 miles de euros.

b) El Presupuesto del IMSERSO se financiará en el ejercicio 2023 con aportaciones del Estado para operaciones corrientes por un importe de 6.684.277,45 miles de euros y para operaciones de capital por un importe de 13.585,47 miles de euros, así como por cualquier otro ingreso afectado a los servicios prestados por la Entidad, por un importe estimado de 60.528,04 miles de euros.

c) La asistencia sanitaria no contributiva del ISM se financiará con dos aportaciones del Estado, una para operaciones corrientes por un importe de 2.855,00 miles de euros, y otra para operaciones de capital por un importe de 20,00 miles de euros. Asimismo, se financiarán por aportación del Estado los servicios sociales de dicho Instituto, a través de una transferencia corriente por un importe de 14.633,15 miles de euros y de una transferencia para operaciones de capital por importe de 1.240,20 miles de euros.

d) De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional trigésima segunda de la LGSS se realizarán las siguientes transferencias del Estado a los presupuestos de la Seguridad Social en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo 2020:

Concepto	Miles de euros
Para la financiación de la prestación contributiva de nacimiento y cuidado de menor.	3.117.810,00
Para financiar las reducciones en la cotización a la Seguridad Social.	1.812.340,00
Para financiar las subvenciones implícitas al REM, SEA y contratos de formación.	1.162.230,00
Para financiar la integración de lagunas.	496.080,00
Para financiar los complementos de pensiones contributivas reconocidos en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social.	939.180,00
Para financiar la jubilación anticipada sin coeficiente reductor y sin cotización adicional.	400.680,00
Para financiar las pensiones en favor de familiares.	434.420,00
Para cubrir el coste de la pensión anticipada involuntaria en edades inferiores a la edad ordinaria de jubilación.	2.203.740,00
Para financiar otros conceptos.	5.559.580,00
Para financiar los complementos de prestaciones contributivas, sujetos a límite de ingresos.	3.761.940,00

e) Para la financiación del resto de entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, el Estado realizará aportaciones por los siguientes conceptos e importes:

Concepto	Miles de euros
Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (Pensiones extraordinarias del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado).	249,75
Para financiar ayudas previas a la jubilación ordinaria a trabajadores mayores de 60 años en el sistema de la Seguridad Social.	5.000,00
Para financiar ayudas para facilitar la adaptación del sector de la estiba a los cambios de sus relaciones laborales como consecuencia de la sentencia TJUE de 11 de diciembre de 2014.	1.000,00
Para financiar las prestaciones no contributivas establecidas por la Leyes 26/1990, de 20 de diciembre y 35/2007, de 15 de noviembre. Protección familiar; incluso para atender obligaciones de ejercicios anteriores.	1.339.001,30
Para financiar las prestaciones económicas no contributivas por nacimiento y cuidado de menor.	288,00
Para financiar prestaciones de orfandad no contributivas en favor de víctimas de violencia de género.	3.400,00
Para financiar los complementos de pensiones mínimas del Sistema de la Seguridad Social.	7.261.170,00
Para financiar el Ingreso Mínimo Vital.	3.096.926,14
Para cuotas de Seguridad Social y otras obligaciones derivadas de la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977, incluso para atender obligaciones de ejercicios anteriores.	6,01
Para financiar las bonificaciones de cuotas empresariales por tripulantes de buques especificados en la Ley 19/1994, de 6 de julio, de Régimen Económico y Fiscal de Canarias, incluso para atender obligaciones de ejercicios anteriores.	60.000,00
Para financiar las prestaciones del Síndrome Tóxico, incluso para atender obligaciones de ejercicios anteriores.	23.527,47
Aportación del Estado al presupuesto de la Seguridad Social procedente del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para financiar operaciones corrientes.	46.000,00
Aportación del Estado al presupuesto de la Seguridad Social procedente del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para financiar operaciones de capital.	129.500,00
Aportación del Estado al presupuesto de la Seguridad Social para financiar el Fondo de Compensación a las víctimas del amianto.	25.000,00

f) Para la financiación del mantenimiento de la aplicación «RINA» por parte de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará una aportación por importe de 132,50 miles de euros⁹⁴.

Por otro lado, los arts. 15 y 16 determinan las competencias específicas para las modificaciones presupuestarias en el INSS, TGSS, ISM, Gerencia de Informática, INGESA y del IMSERSO. Y el art.

⁹⁴ Se trata de un portal para el intercambio de información mediante documentos electrónicos estructurados entre las diferentes instituciones de los estados miembros.

17 dispone la aplicación de los remanentes de tesorería a favor del IMSERSO y del destino de aquellos que resulten del exceso de financiación por parte del Estado de las pensiones no contributivas de 2022.

Y finalmente hay que tener en cuenta que el art. 107 del RD-ley 20/2022, de 27 de diciembre autoriza a incorporar al Presupuesto del Estado para 2023, en su sección 32 «Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones», los remanentes de los suplementos de crédito destinados a financiar la atención de refugiados de Ucrania, dispuestos en virtud del artículo 51 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. La financiación de estas incorporaciones de crédito se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

3.11. RECURSOS Y SISTEMAS FINANCIEROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El art. 109 LGSS señala cuales son los recursos generales del sistema. Su número 1 en su letra d) ha sido objeto de modificación⁹⁵ en el sentido de que forman parte de los recursos para financiación de la Seguridad Social los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales –añadiendo “*en los supuestos que estos se produzcan, sin perjuicio de las facultades de disposición patrimonial no onerosas previstas en la sección anterior del presente capítulo*” [se refiere a los arts. 106 y 107 LGSS].

3.12. REINTEGRO DE PAGOS INDEBIDOS. CONTABILIDAD E INTERVENCIÓN

La Resolución de 29 de diciembre de 2022, de la Intervención General de la Seguridad Social⁹⁶, por la que se dictan instrucciones contables en materia de reintegro de pago indebido de prestaciones económicas de la Seguridad Social, tiene por objeto regular el procedimiento contable para la tramitación de los expedientes por reintegro de pagos indebidos de prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Su ámbito de aplicación alcanza a las entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social, así como también con carácter general en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

4. ACCIÓN PROTECTORA

4.1. Condiciones de acceso a las prestaciones. Períodos computables⁹⁷

4.1.1. Servicio militar y prestación social sustitutoria

Nuevamente se vuelve aplazar la aplicación de la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, referida al “*Cómputo, a efectos de Seguridad Social, del periodo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria*” y determina que:

“El Gobierno presentará, en el plazo de un año, un proyecto de ley que establezca un sistema de compensación a la Seguridad Social para que por esta pueda reconocerse, a favor de las personas interesadas, un periodo de asimilación del tiempo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria que compense la interrupción de las carreras de cotización ocasionada por tales circunstancias,

⁹⁵ Disposición final vigésima quinta seis de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

⁹⁶ BOE de 5 de enero de 2023. Deroga la Resolución de 22 de diciembre de 1995 de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictaron las instrucciones contables necesarias para la aplicación y el desarrollo del establecido en el RD 1299/1995, de 21 julio.

⁹⁷ Disposición adicional cuarenta y una primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

acorde con los incrementos que, en el ámbito de la contributividad, se producen en esta Ley, y con la sostenibilidad del sistema

4.1.2. Servicio Social Obligatorio de la mujer

El art. único de la Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial, modifica el párrafo primero de la letra d) del apartado 2 del artículo 215 de la LGSS incorporando el período de servicio social femenino obligatorio como período de cotización exigible para la jubilación parcial. Con similar contenido la Letra f) del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta de la LGSS, relativo a la aplicación a la jubilación parcial de la legislación anterior a la Ley 27/2011.

4.2. CUANTÍAS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS

Las principales novedades vienen recogidas en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (LPGE/2023) y en el RD 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.

4.2.1. Criterios en la revalorización de las pensiones

Debe de tenerse en cuenta que la LPGE/2023 no concreta los importes concretos para el año 2023 sino los criterios de revalorización para dicho ejercicio de tal manera que las pensiones experimentarán en 2023 con carácter general un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2022⁹⁸. De acuerdo con ello el RD 1058/2022, de 27 de diciembre, establece:

- Una revalorización general de las pensiones y otras prestaciones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas del Estado, del 8,5 por ciento⁹⁹.
- Una revalorización del 8,5 por ciento de las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, así como de las pensiones no concurrentes del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y de las pensiones de Clases Pasivas¹⁰⁰.

⁹⁸ Véase arts. 35, 39, 40 y 41 Ley 31/2022, de 23 diciembre. Para la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales véase la Disposición adicional primera del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

⁹⁹ Véanse del RD 1058/2022, de 27 de diciembre:

- Arts. 3 y 4 sobre revalorización de pensiones no concurrentes; art. 9 sobre concurrencia de pensiones; arts. 10 y 11 sobre revalorización a pensiones concurrentes; art. 14 revalorización de pensiones reconocidas al amparo de los reglamentos de la Unión Europea u otras normas internacionales; art. 15 sobre financiación; art. 16 sobre reconocimiento del derecho a la revalorización, art. 27 revalorización de pensiones reconocidas al amparo de los reglamentos UE o normas internacionales.
- Para las pensiones de Clases Pasivas véase también los arts. 18 a 22 y Disposición adicional tercera, cuarta para revalorización de pensiones del régimen de clases pasivas.
- Para las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo tanto del sistema de Seguridad Social como del régimen de Clases Pasivas.

¹⁰⁰ Véase art. 42 para el reconocimiento a mínimos de las pensiones de Clases Pasivas y art. 43 para el reconocimiento a mínimos de las pensiones de la Seguridad Social de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

Véase también los arts. 23 a 25 y disposición adicional novena para complementos a mínimos y de otros complementos económicos en el régimen de Clases Pasivas del Estado del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

- Un incremento del porcentaje idéntico de las cuantías de los límites de percepción de pensiones públicas, así como los importes de los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y de las pensiones especiales de guerra.
- Las reglas y el procedimiento para efectuar la revalorización y el sistema de reconocimiento de complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad Social y en las pensiones de Clases Pasivas¹⁰¹.
- Las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social¹⁰² y de los subsidios económicos contemplados en el Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Fija la revalorización para el año 2023 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

4.2.2. Determinación y límite inicial de las pensiones

Los arts. 36 y 37 de la Ley 31/2022 norman de forma similar a otros años la determinación inicial de las pensiones del régimen de Clases Pasivas del Estado¹⁰³ y de las pensiones de guerra, reconocidas al amparo de: Ley 5/1979, de 18 de septiembre, sobre reconocimiento de pensiones, asistencia médico-farmacéutica y asistencia social en favor de viudas, hijos y demás familiares de los españoles fallecidos como consecuencia o con ocasión de la pasada guerra civil; Ley 35/1980, de 26 de noviembre, sobre pensiones a los mutilados excombatientes de la zona republicana; Ley 6/1982, de 29 de marzo, de pensiones a los mutilados civiles de guerra; RD 670/1976, de 5 de marzo, por el que se regulan pensiones a favor de los españoles que habiendo sufrido mutilación a causa de la pasada contienda no puedan integrarse en el Cuerpo de Caballeros Mutilados de Guerra por la Patria; y Ley 37/1984, de 22 de octubre, de reconocimiento de derechos y servicios prestado a quienes durante la guerra civil formaron parte de las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden Público y Cuerpo de Carabineros de la República.

Por su parte el art. 38 de la Ley 31/2022, recoge la limitación del señalamiento inicial de las pensiones públicas, que para 2023 no podrá superar *“la cuantía íntegra mensual resultante de aplicar a la cuantía íntegra de 2.819,18 euros el incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2022, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder a su titular, cuya cuantía también estará afectada por el citado límite”* (art. 38.1).

¹⁰¹ Véase arts. 35 y 39 de la Ley 31/2022, de 23 diciembre.

También y con una redacción similar a otros años véanse el art. 40 sobre pensiones que no se revalorizarán y art. 41 sobre límites a la revalorización de las pensiones públicas, ambos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

¹⁰² Confrontar la Disposición adicional trigésima de la Ley 31/2022, de 23 diciembre, con la Disposición adicional sexta del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹⁰³ Distinguiendo personal al que le es de aplicación el Título I de la Ley de Clases Pasivas del Estado, el Título II a quienes les sea de aplicación la legislación vigente a 31 de diciembre de 1984; y a quienes les sea de aplicación también el Título II y cuyas pensiones surtan efectos a partir de 1 de enero 2023.

Para la revalorización de las prestaciones de gran invalidez del Régimen Especial de las Fuerzas Armadas véase la Disposición adicional trigésima octava de la Ley 31/2022, de 23 de marzo.

En definitiva, el límite máximo de percepción de las pensiones públicas, tanto de las que se causen en 2023 como de las que estuvieran ya causadas a 31 de diciembre de 2022, bien se perciban solas o en concurrencia con otras, será durante 2023¹⁰⁴:

- 3.058,81 euros mensuales, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder al titular, cuya cuantía está afectada, también, por el citado límite.
- 42.823,34 euros anuales

4.2.3. Mínimos de las pensiones. Sobre el reconocimiento por mínimos de las pensiones¹⁰⁵

Tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de pensiones los pensionistas del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, que no perciban durante 2023 rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el IRPF y computados conforme al artículo 59 de la LGSS, o que, percibiéndolos, no excedan de 8.614,00 euros.

A efectos de considerar que existe cónyuge a cargo del titular de una pensión, los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge deben ser inferiores a 10.048,00 euros.

¹⁰⁴ Téngase en cuenta que el apartado 6 de dicho artículo señala que:

“El límite máximo de percepción establecido en este artículo no se aplicará a las siguientes pensiones públicas que se causen durante el año 2023:

a) Pensiones extraordinarias del sistema de la Seguridad Social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado originadas por actos terroristas.

b) Pensiones extraordinarias reconocidas al amparo de la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

c) Pensiones excepcionales derivadas de atentados terroristas reconocidas al amparo del Real Decreto-ley 6/2006, de 23 de junio.”

¹⁰⁵ Art. 43 LPGE/2022. Téngase en cuenta los arts. 5 a 7 complemento por mínimos en función de las diferentes modalidades de convivencia y dependencia económica; art. 12 sobre complemento a mínimos en los supuestos de concurrencia de pensiones y la Disposición adicional segunda, sobre la aplicación de los complementos a mínimos en las pensiones de la Seguridad Social en supuestos especiales del RD 1058/2022, de 27 diciembre.

En el siguiente cuadro se puede ver su importe anual¹⁰⁶:

CLASE DE PENSIÓN	TITULARES		
	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal Euros/año	Con cónyuge no a cargo Euros/año
Jubilación			
Titular con 65 años	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Titular menor de 65 años	12.682,60	10.256,40	9.695,00
Titular con 65 años procedente de gran invalidez.....	20.290,20	16.445,80	15.610,00
Incapacidad Permanente			
Gran invalidez	20.290,20	16.445,80	15.610,00
Absoluta	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Total: Titular con 65 años.....	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Total: Titular con edad entre 60 y 64 años.....	12.682,60	10.256,40	9.695,00
Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años.....	8.082,20	8.082,20	8.012,20
Parcial del régimen de accidentes de trabajo:			
Titular con 65 años.....	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Viudedad			
Titular con cargas familiares.....	---	12.682,60	---
Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 %.....	---	10.963,40	---
Titular con edad entre 60 y 64 años.....	---	10.256,40	---
Titular con menos de 60 años.....	---	8.306,20	---
CLASE DE PENSIÓN	<i>Euros/año</i>		
Orfandad			
Por beneficiario.....	3.353,00		
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 %.....	6.592,60		
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 8.306,20 euros/años distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios			
Prestación de orfandad			
Un beneficiario.....	9.800,00		
Varios beneficiarios: a repartir entre el número de beneficiarios.....	16.520,00		
En favor de familiares			
Por beneficiario.....	3.353,00		
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:			
- Un solo beneficiario con 65 años.....	8.099,00		
- Un solo beneficiario menor de 65 años.....	7.632,80		
- Varios beneficiarios. El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.953,20 euros/año entre el número de beneficiarios.			

¹⁰⁶ Ver anexo I del RD 1068/2022, de 27 de diciembre.

Y su importe mensual sería:

CLASE DE PENSIÓN	TITULARES		
	Con cónyuge a cargo Euros/mes	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal Euros/mes	Con cónyuge no a cargo Euros/mes
Jubilación			
Titular con 65 años	966,20	783,10	743,30
Titular menor de 65 años	905,90	732,60	692,50
Titular con 65 años procedente de gran invalidez.....	1.449,30	1.174,70	1.115
Incapacidad Permanente			
Gran invalidez	1.449,30	1.174,70	1.115
Absoluta	966,20	783,10	743,30
Total: Titular con 65 años	966,20	783,10	743,30
Total: Titular con edad entre 60 y 64 años	905,20	732,60	692,50
Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años	577,30	577,30	572,30
Parcial del régimen de accidentes de trabajo:			
Titular con 65 años	966,20	783,10	743,30
Viudedad			
Titular con cargas familiares.....	---	905,90	---
Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 %.....	---	783,10	---
Titular con edad entre 60 y 64 años.....	---	732,60	---
Titular con menos de 60 años.....	---	593,30	---
CLASE DE PENSIÓN			
<i>Euros/mes</i>			
Orfandad			
Por beneficiario.....	239,50		
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 %.....	470,90		
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 593,30 euros/mes distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios			
Prestación de orfandad			
Un beneficiario.....	700		
Varios beneficiarios: a repartir entre el número de beneficiarios.....	1.180		
En favor de familiares			
Por beneficiario.....	239,50		
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:			
- Un solo beneficiario con 65 años.....	578,50		
- Un solo beneficiario menor de 65 años.....	545,20		
- Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 353,80 euros/mes entre el número de beneficiarios.			

4.2.4. Actualización de las pensiones no contributivas (PNC) y otras prestaciones de la Seguridad Social¹⁰⁷

Para el año 2023, la cuantía de las PNC se establece en 6.402,20 euros anuales¹⁰⁸. No obstante, debe tenerse en cuenta que el art. 77 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, prevé un incremento extraordinario de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, con efectos desde el 1 de enero de 2023 y para todo ese año, consistente en el resultado de aplicar al importe de la pensión establecido a 1 de enero de 2022 (5.899,60 euros) un porcentaje que complemente el porcentaje que resulte de lo establecido en la Ley de Presupuestos del Estado para 2023 (el 8,5 por ciento), hasta alcanzar un porcentaje total del 15 por ciento; es decir, un 6,5 por ciento.

Por su parte las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer experimentarán en 2023 un incremento igual al que se apruebe para el salario mínimo interprofesional para dicho año¹⁰⁹.

4.2.5. Pensiones SOVI¹¹⁰

La cuantía de las pensiones del SOVI, no concurrentes con otras pensiones públicas, a partir del 1 de enero de 2023, queda fijada en cómputo anual en 7.021,00 euros.

El importe de las pensiones SOVI será, en cómputo anual, de 6.815,20 euros cuando concurren con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad, sin perjuicio de la aplicación, a la suma de los importes de todas ellas, del límite establecido en la disposición transitoria segunda de la LGSS¹¹¹

Cuando las pensiones del SOVI concurren con otras pensiones públicas diferentes a las de viudedad no experimentarán revalorización en 2023, salvo que la suma en cómputo anual de todas las pensiones concurrentes, una vez actualizadas, y las del SOVI sea inferior a la cuantía fijada para la pensión del SOVI (7.021,00 euros), en cuyo caso la del seguro se actualizará en un importe igual a la diferencia resultante entre ambas cantidades.

En el caso de que para el reconocimiento de una pensión del extinguido SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (3.510,50 euros). Esta misma garantía se aplicará en relación con las personas titulares de otras pensiones distintas de las del extinguido SOVI que opten por alguna de

¹⁰⁷ Art.44 Ley 31/2022 de 23 diciembre. Véase también art 17 de RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹⁰⁸ Art. 17 RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹⁰⁹ El RD 99/2023, de 14 de febrero, fija el SMI para 2023, con un incremento del 8% respecto del RD 152/2022, de 22 de febrero.

¹¹⁰ Art. 45 Ley 31/2022, de 23 diciembre. Véase también el art. sobre revalorización de pensiones SOVI y art. 13 para el caso de concurrencia de pensiones SOVI con otras pensiones RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹¹¹ El doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con sesenta y cinco o más años, es decir, 10.963,40 euros x 2 = 21.926,80 euros.

estas pensiones, siempre que en la fecha del hecho causante de la pensión que se venga percibiendo hubieran reunido todos los requisitos exigidos por dicho seguro.

4.2.6. Prestaciones familiares¹¹²

Con efectos de 1 de enero de 2023, la cuantía de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, así como, en su caso, el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas, serán los siguientes:

- a) Asignación económica en el supuesto de hijo menor de 18 años de edad o de menor a cargo afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, será en cómputo anual de 1.000,00 euros (83,33 euros mensuales).
- b) Asignación económica en el supuesto de hijo mayor de 18 años a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, será en cómputo anual de 5.439,60 euros (453,30 euros mensuales).
- c) Asignación económica para el supuesto de hijo a cargo mayor de 18 años, con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, será en cómputo anual de 8.158,80 euros (679,90 euros mensuales).
- d) La cuantía de la prestación por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad, será de 1.000 euros.
- e) Los límites de ingresos para tener derecho a esta prestación quedan fijados 14.011,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 21.086,00 euros anuales, incrementándose en 3.146,00 euros anuales por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.
- f) En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido, pero sean inferiores al resultado de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por la persona beneficiaria y el resultado de la indicada suma. No se reconocerá la prestación en los supuestos en que la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior a 10 euros.
- g) La cuantía de la asignación económica y el límite de ingresos anuales para las personas beneficiarias que, de conformidad con la disposición transitoria séptima de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, mantengan o recuperen el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, será en su cómputo anual:
 - Los límites de ingresos para percibir la asignación económica quedan fijados en 14.011,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 21.086,00 euros anuales, incrementándose en 3.416,00 euros anuales por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.
 - La cuantía de la asignación económica: 588,00 euros/año.

¹¹² Véase la Disposición Adicional 37 Ley 31/2022, de 23 de diciembre y la Disposición adicional sexta del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

No obstante, la cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 638 euros (588 euros más el incremento del 8,5 por ciento) en los casos en que los ingresos familiares sean inferiores a los importes señalados en la siguiente tabla¹¹³:

Integrantes del hogar		Intervalo de ingresos	Asignación íntegra anual euros
Personas ≥ 14 años (M)	Personas < 14 años (N)		
1	1	5.327 o menos	588 x H
1	2	6.555 o menos	588 x H
1	3	7.784 o menos	588 x H
2	1	7.374 o menos	588 x H
2	2	8.603 o menos	588 x H
2	3	9.832 o menos	588 x H
3	1	9.423 o menos	588 x H
3	2	10.652 o menos	588 x H
3	3	11.879 o menos	588 x H
M	N	$4.097 + [(4.097 \times 0,5 \times (M-1)) + (4.097 \times 0,3 \times N)]$ o menos	588 x H

H = Hijos a cargo del beneficiario menores de 18. N = número de menores de 14 años en el hogar.

M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

4.2.7. Complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género¹¹⁴

Con efectos de 1 de enero de 2023, la cuantía del complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género queda establecida en 30,40 euros mensuales.

4.2.8. Subsidios económicos para discapacitados y pensiones asistenciales¹¹⁵

Los subsidios económicos que se contemplan en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de septiembre quedan fijados en las siguientes cuantías:

- Subsidio de garantía de ingresos mínimos: 146,86 euros/mes.
- Subsidio de garantía por ayuda de tercera persona: 58,45 euros/mes.
- Subsidio de movilidad y gastos de transporte: 78,20 euros/mes.

En relación con las pensiones asistenciales reconocidas al amparo de la Ley 45/1960, de 21 de julio y en el RD 2620/1981, de 24 julio, su cuantía para 2023 será de 149,86 euros/mes o 2.098,04 euros/año.

¹¹³ DA. 6ª RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹¹⁴ Disposición adicional trigésima sexta dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre y Disposición adicional sexta dos del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹¹⁵ Disposición adicional trigésima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de septiembre y Disposición adicional séptima del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

4.2.9. Ayudas sociales a los afectados por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana¹¹⁶

La cuantía se fija en función de la aplicación de las proporciones fijadas en las letras b, c, y d del art. 2.1 del RD-ley 9/1993, de 28 de mayo¹¹⁷ sobre el importe de 720,91 euros.

4.2.10. Prestación económica reconocida al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo¹¹⁸

Para 2023 se actualiza la cuantía de la prestación que ascenderá en cómputo anual a la diferencia entre 8.036,73 euros y el importe anual que perciba cada beneficiario por las pensiones a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 de la Ley 3/2005, o la diferencia entre 8.036,73 euros y las rentas o ingresos anuales que perciban los beneficiarios a que se refiere el apartado d) del art. 2 de la Ley 3/2005¹¹⁹.

¹¹⁶ Disposición adicional cuadragésima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre y Disposición adicional octava del RD 1058/2022, de 27 de diciembre.

¹¹⁷ El art. 2.1 relativo al importe de las ayudas, en sus letras b), c), y d) señala lo siguiente:

“b) Una ayuda mensual igual al salario mínimo interprofesional para los afectados descritos en el artículo 1, apartado 1, párrafos a), b), c) y d) si son menores de dieciocho años y de dos veces el salario mínimo interprofesional si son mayores de dieciocho años.

c) Una ayuda mensual igual a dos tercios del salario mínimo interprofesional hasta los veinticuatro años para los hijos dependientes de las personas afectadas descritas en el artículo 1. En el caso de que el hijo dependiente sea minusválido la ayuda mensual será vitalicia e igual al salario mínimo.

En el caso de hijos huérfanos o que deviniesen huérfanos de persona o personas afectadas, la ayuda mensual será igual a cuatro tercios del salario mínimo interprofesional hasta los veinticuatro años. En el caso de que el hijo sea minusválido la ayuda será vitalicia e igual a dos veces el salario mínimo interprofesional.

Si el hijo estuviera comprendido en el artículo 1.d), sólo recibiría la ayuda que le correspondiera por ser persona afectada.

d) Una ayuda mensual vitalicia igual a la mitad del salario mínimo interprofesional, para los adultos dependientes, mayores de sesenta y cinco años o minusválidos menores de esa edad. Si el afectado del que depende el adulto hubiere fallecido o falleciera, la ayuda será igual a dos tercios del salario mínimo interprofesional.”

¹¹⁸ Dicha Ley 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.

Ver Disposición adicional trigésima novena de la Ley 31/2022, de 23 de septiembre.

¹¹⁹ Dicho precepto dice así:

“Artículo 2. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de la prestación económica a que se refiere el artículo anterior los ciudadanos citados en él que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Que residan en el extranjero y sean perceptores de la pensión regulada en el Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles, o reúnan los requisitos exigidos para su reconocimiento.

b) Que residan en territorio español y sean perceptores de la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, de la pensión asistencial regulada en la Ley 45/1960, de 21 de julio, y en el Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, o de la pensión señalada en el párrafo anterior, en los términos establecidos en la disposición adicional primera del Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, en la redacción dada por el Real Decreto 667/1999, de 23 de abril, o reúnan los requisitos exigidos para el reconocimiento de aquéllas.

c) Que, con independencia del país de residencia, sean perceptores de pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez o reúnan los requisitos exigidos para su reconocimiento.

d) Que, con independencia del país de residencia, no tengan derecho a las pensiones señaladas en los apartados a) y b) por disponer de rentas o ingresos superiores al límite establecido para acceder a las mismas, siempre que dichas rentas o ingresos sean de cuantía inferior a 6.090 euros anuales.”

4.3. Incapacidad temporal

4.3.1. Situaciones especiales de incapacidad temporal: menstruación incapacitante e interrupción del embarazo

La LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo reconoce expresamente que tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros. Busca dar una regulación adecuada a esta situación patológica con el fin de eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral. También se reconocen como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes la debida a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, y la de gestación de la mujer desde el día primero de la semana trigésima novena. Se incluye también la gratuidad e incluye también la gratuidad de los productos de gestión menstrual en centros educativos, en las situaciones en que resulte necesario, así como en centros penitenciarios y centros sociales para que puedan acceder a ellos las mujeres en situación de vulnerabilidad¹²⁰.

En concreto debe de tenerse en cuenta:

La nueva redacción del art. 2 de la LO 2/2010, relativa a definiciones, que en su número 6 dice:

“Menstruación incapacitante secundaria: Situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada”.

La LGSS resulta modificada por la disposición final tercera en los siguientes términos:

A) Modificación del apartado 4 del art. 144 LGSS

En el sentido de añadir que la obligación de cotizar continúa en las situaciones especiales de “incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena” y añadiendo un nuevo párrafo por el que *“las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1.”*¹²¹.

B) Modificación del art. 169 LGSS, se añaden dos nuevos párrafos a la letra a) del apartado 1 y se modifica el apartado 2, con las siguientes novedades

- a) Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo,

¹²⁰ Véase la justificación de la norma.

¹²¹ El art. 20.1 LGSS, norma las condiciones de adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización.

voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

- b) Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena..
- c) Cómputo del período máximo de incapacidad temporal y prórroga: se excluye de la consideración de recaída los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo.

C) Modificación del art. 172 LGSS

En relación con los requisitos de los beneficiarios para la situación especial menstruación incapacitante secundaria no se exigirá período de cotización mínimo y si para los derivados de interrupción voluntaria del embarazo.

D) Modificación del art. 173 LGSS en relación con el nacimiento y duración del derecho

En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo. En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. En cuanto a su abono en la situación especial de incapacidad temporal será a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

E) Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Personal al servicio de la Administración de Justicia

En similares términos se modifican¹²²:

El art. 18 de la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas armadas aprobada por RD-legislativo 1/2000, de 9 de junio y art. 67 del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por RD 1276/2007, de 21 de diciembre.

El art. 19 de la Ley de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por RD-legislativo 3/2000, de 23 de junio y art. 83 Reglamento del Mutualismo Judicial aprobado por RD 1026/2011, 15 julio.

¹²² Disposiciones finales cuarta a novena de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. De conformidad con la disposición decimoséptima su entrada en vigor será a los tres meses de su publicación en el BOE (se publicó el 1 de marzo de 2023).

El art. 19 de la Ley de Seguridad de Social de los Funcionarios Civiles del estado, aprobado por RD-legislativo 4/2000, de 23 junio y el art. 88 del Reglamento General del Mutualismo Administrativo aprobado por RD 375/2003, de 28 de marzo.

F) Trabajadores del mar

En similares términos también se modifica el art. 23 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de los trabajadores del mar¹²³.

4.3.2. Control y gestión de los procesos de incapacidad temporal

La principal novedad -quizás la más llamativa- de las reformas introducida por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre, es la supresión de la entrega al trabajador, por el facultativo que emite los partes médicos de baja, confirmación y alta médica, de una copia de estos destinada a la empresa, y la correlativa obligación de su presentación a esta por el trabajador en un plazo determinado. La finalidad declarada no es otra que facilitar la gestión de las situaciones de incapacidad temporal y de las prestaciones correspondientes a las mismas.

El RD 1060/2023, se estructura en un artículo único que modifica el RD 625/2014, de 18 de julio, concretamente:

- El apartado 3 del art. 2 “*Declaraciones médicas de baja y de confirmación de la baja en los procesos de incapacidad temporal*”.
- El apartado 3 del art. 6 “*Propuestas de alta médica formuladas por las mutuas en los procesos derivados de contingencias comunes*”.
- El art. 7 “*Tramitación de los partes médicos y expedición de las altas médicas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso del Instituto Social de la Marina*”.

Y además recoge en una disposición transitoria su aplicación los procesos en curso y una disposición final única sobre su entrada en vigor.

4.3.2.1. Declaraciones médicas de baja y su confirmación

El apartado 3 del art. 2 contiene una clasificación de los procesos de incapacidad temporal en relación con la duración que el facultativo que lo emita entienda oportuno, estableciendo respecto de cada tipo los plazos máximos dentro de los cuales ha de fijarse, en los partes médicos, la fecha de las sucesivas revisiones médicas. El cambio consiste en la adición de un nuevo párrafo al final del apartado en el cual se explicita que, en cualquiera de los procesos contemplados en el mismo, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso. La novedad en realidad no era estrictamente necesaria ya que de la versión anterior cabía así entenderlo, pero en la práctica se hacía una aplicación automática de los plazos máximos en los que cabía reconocer al trabajador y expedir la confirmación o el alta médica.

¹²³ Disposición final undécima de la LO 1/2023, de 28 de febrero. De conformidad con la disposición decimoséptima su entrada en vigor será a los tres meses de su publicación en el BOE (se publicó el 1 de marzo de 2023).

4.3.2.2. Propuestas de alta médica formuladas por las mutuas en los procesos derivados de contingencias comunes

La nueva redacción del apartado 3 del art. 6 básicamente consiste en adaptar la anterior referencia al apartado 5 del artículo 7 a los cambios operados en este último artículo en el que la supresión del contenido del actual apartado 4 ha determinado el cambio de numeración de los apartados 5 y 6, que han pasado a ser, respectivamente, los apartados 4 y 5.

Por otro lado, se actualizan las referencias al actual texto refundido de la LGSS, de 2015 sustituyendo las correspondientes al texto refundido de 1994.

4.3.2.3. Tramitación de los partes médicos y expedición de las altas médicas por el INSS o el ISM

El art. 7 pasa a tener una nueva redacción, las novedades que incorpora son las siguientes:

A) Entrega de partes médicos de baja

Se sustituye la obligación del facultativo que emite el parte de baja, confirmación o alta de entregar al trabajador dos copias, una para el propio interesado y otra con destino a la empresa, por la respectiva entrega de una única copia.

B) Obligaciones del trabajador

Se suprime la obligación del trabajador de presentar en la empresa (o en la entidad gestora o mutua en caso de extinción de la relación laboral durante el proceso de incapacidad temporal) una copia del parte.

C) Obligaciones de comunicación telemática de los servicios de salud

En el último párrafo se mantienen las obligaciones de comunicación telemática al INSS por las entidades emisoras de los partes médicos, si bien se añade ahora junto a los servicios públicos de salud y las mutuas a las empresas colaboradoras, y se sustituye la referencia a la remisión de los partes en sí por la correspondiente a los datos contenidos en los mismos.

D) Obligaciones de las empresas

Se sustituye la obligación de las empresas de remitir al INSS los partes médicos que les presenten los trabajadores, una vez cumplimentada la parte correspondiente a la empresa, por una previsión conforme a la cual dicha entidad gestora ha de comunicar a la empresa los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta, emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo en el primer día hábil siguiente al de su recepción en el INSS.

Se añade la obligación de las empresas de transmitir al INSS a través del sistema RED, con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante orden ministerial. Los empresarios quedan eximidos de dicha obligación cuando se trate de trabajadores pertenecientes a algún colectivo respecto del cual la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED.

E) Adecuaciones de citas normativas

Se adecua la cita al artículo del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por la que se entiende tipificada la infracción derivada del incumplimiento del empresario de la referida obligación.

F) Efectos de la no remisión de los partes médicos al INSS en relación con la colaboración obligatoria de las empresas

Se suprime el anterior contenido del apartado 4, relativo a la facultad *del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* de suspender la colaboración obligatoria de la empresa en el pago delegado de las prestaciones económicas por incapacidad temporal cuando la empresa no remita los partes médicos al INSS. Los actuales apartados 5 y 6 pasan a ser, respectivamente, 4 y 5.

G) Otras modificaciones

Se sustituyen las referencias a la remisión de los partes médicos por la relativa a la remisión de los datos correspondientes (apartado 5 anterior y ahora apartados 3 y 4 del art. 7).

En el último párrafo del apartado 3 (en su versión actual) se añade la cita al Instituto Social de la Marina como entidad gestora a la que, cuando corresponda, puede la empresa reclamar el reintegro de las cantidades abonadas en pago delegado a la persona trabajadora en concepto de incapacidad temporal y no deducidas de las liquidaciones para el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social.

Y finalmente el apartado 4 del art. 7 (antes apartado 5) se sustituye la referencia a que el inspector médico del INSS o del ISM, cuando emita el parte médico de alta, entregará al trabajador dos copias por la correspondiente a una copia, se establece la obligación de la entidad gestora que emita dicho parte de comunicar a la empresa los datos identificativos de carácter meramente administrativo.

4.3.2.4. Procesos de incapacidad temporal en curso y entrada en vigor de la reforma

La disposición transitoria única establece que las previsiones introducidas por el real decreto serán de aplicación, a partir de su entrada en vigor, a los procesos que en ese momento se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días de duración. La disposición final única establece la fecha de entrada en vigor del Real Decreto fijándola el día primero del tercer mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, en definitiva, el 1 de abril de 2023.

4.3.2.5. La reforma de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio

La Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, modifica la Orden ESS/1187/2015, de 5 de julio con finalidad principal adaptar el articulado y los anexos de la Orden ESS/1187/2015 a las modificaciones introducidas en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, y desarrollar las previsiones introducidas por este respecto a las actuaciones y comunicaciones necesarios como consecuencia de esos cambios. Además se recoge, la referencia expresa en los modelos a los facultativos de las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social¹²⁴, se actualizan determinadas referencias normativas, y se introducen otros cambios en los modelos de los partes médicos que facilitan su utilización y que subsanan ciertos defectos o mejoran su redacción.

¹²⁴ Era una omisión a los mismos que si bien había sido subsanada por el RD 231/2017, de 10 de marzo en el RD 625/2015, no se había luego trasladado a la Orden ESS/1187/2015.

Las novedades que se introducen son las siguientes:

A) Partes médicos de incapacidad

La Orden ISM/2/2023, da nueva redacción al artículo 1, que se refiere a la aprobación de los modelos de los partes médicos de baja/alta y de confirmación de la incapacidad temporal, para adaptar la referencia a los anexos I y II¹²⁵.

B) Expedición de los partes médicos de baja

Se modifica el artículo 3 para incluir una referencia expresa a los facultativos de las empresas colaboradoras junto a los de los servicios públicos de salud y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

C) Expedición de los partes de confirmación de la baja

El art. 4 es modificado en los apartados 1, 2 y 4 para:

- Incorporar las correspondientes referencias a los facultativos de las empresas colaboradoras y las referencias al actual texto refundido de la LGSS.
- Se da nueva redacción al párrafo sexto del apartado 2 (pasando los actuales sexto y séptimo a ser, respectivamente, séptimo y octavo) para indicar que los plazos establecidos en este apartado se entenderán, en todo caso, como plazos máximos, por lo que el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá expedir los partes de confirmación en un período inferior.
- Se sustituye la referencia al inicio de una situación de maternidad, como causa de alta médica, por la correspondiente al inicio de una situación de descanso por nacimiento y cuidado de menor.

D) Expedición de partes médicos de alta por el facultativo del servicio público de salud de la mutua o de la empresa colaboradora

Se modifica el título y el apartado 1 del artículo 6, para incluir una referencia expresa al facultativo de la empresa colaboradora. Y se introduce una referencia expresa a que el facultativo que expida el parte de alta entregará al trabajador una copia del mismo¹²⁶,

E) Expedición de altas médicas por los inspectores médicos de los servicios públicos de salud

Es una nueva redacción de artículo 7, relativo a la expedición de altas médicas por los inspectores médicos de los servicios públicos de salud, para establecer que los mismos entregarán al trabajador una copia del parte médico, en lugar de dos.

¹²⁵ Al haberse introducido un nuevo anexo III, que no se refiere a tales modelos, ya no procede una referencia genérica a los anexos.

¹²⁶ Se sustituye a la previsión actualmente recogida en el artículo 8.1 relativa a la entrega al trabajador de dos copias del parte.

F) Expedición de latas médicas por los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina

Similar modificación que las anteriores, se modifica el artículo 8.1, relativo a la expedición de altas médicas por los inspectores médicos del INSS o del ISM, con esa misma finalidad de sustituir la referencia a la entrega al trabajador de dos copias del parte, por la relativa a una copia. Además, se sustituye en el segundo párrafo la referencia a la remisión por la entidad gestora al servicio público de salud y, en su caso, la mutua, de los partes médicos por la correspondiente a los datos contenidos en los mismos.

G) Remisión de datos contenidos en los partes médicos de baja/alta y confirmación, por los servicios públicos de salud y las mutuas [se añade “y las empresas colaboradoras”]

El artículo 9 de la Orden ESS/1187/2015, es modificado para incorporar a su título y a su contenido una referencia a las empresas colaboradoras, y por otra sustituye la referencia a la remisión de los partes médicos al INSS, por el servicio público de salud o entidad colaboradora que los emita, por la correspondiente a la remisión de los datos contenidos en los mismos. Asimismo, se adecua la cita a los anexos que contienen los modelos de parte médico.

H) Entrega del parte al trabajador y presentación en la empresa de la copia destinada a ella [ahora “Comunicación a las empresas”]

El artículo 10 cambia su objeto que hasta ahora tenía por objeto regular la entrega al trabajador y la presentación por el mismo en la empresa de la copia destinada a ella. Esta regulación se elimina pasando este artículo a regular la comunicación por el INSS a la empresa de los datos pertinentes de sus trabajadores. Dicha comunicación se llevará cabo a través del fichero “INSS EMPRESAS” del sistema RED, y que la misma comprenderá los datos identificativos de carácter meramente administrativo de los partes médicos.

Y además se incorpora una previsión expresa referida a los colectivos respecto de los cuales la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED, para determinar el modo de llevar a cabo en estos casos las comunicaciones a que se refiere este artículo. Ello se hace en consonancia con la regulación de las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social, contenida fundamentalmente tanto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, como en la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

I) Tramitación por el empresario

Nueva redacción al artículo 11 relativo a la tramitación por el empresario, eliminando las referencias a la consignación por la empresa de información en el modelo del parte, a la cumplimentación de este y a su transmisión al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que son sustituidas por la referencia a la transmisión de los datos que se recogen en el Anexo III.

J) Reglas especiales aplicables a determinados trabajadores

El artículo se suprime y desaparece la obligación de presentar por los interesados los partes médicos en la entidad gestora o colaboradora cuando proceda el pago directo de la prestación de incapacidad temporal, utilizando para ello el ejemplar destinado a la empresa

K) Modelos

Se modifican los anexos I, que recoge el modelo de parte de baja/alta, y II, referido al modelo de parte médico de confirmación, y se incorpora un nuevo anexo III que recoge los datos que ha de comunicar la empresa al INSS respecto de los trabajadores a los que se refiera el parte médico de baja.

Los nuevos modelos de los partes médicos recogidos en los Anexos I y II, introducen algunas novedades respecto a los recogidos hasta ahora en la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, la principal de las cuales es la eliminación del ejemplar destinado al empresario, en coherencia con los cambios introducidos al respecto en el articulado¹²⁷.

Otras novedades son:

- En el apartado correspondiente a la entidad emisora, estos nuevos modelos incorporan una casilla para el supuesto de que el emisor del parte sea el facultativo de la empresa colaboradora en la gestión de la Seguridad Social.
- Se establecen nuevas casillas previas a la firma del facultativo que permiten distinguir si es o no un médico inspector el que emite el parte.
- Se incorpora la posibilidad de cumplimentar el código CIE-10 en supuestos que no sean de enfermedad profesional, y se incrementan, en el parte de baja/alta, el número de casillas para consignar el Código Nacional de Ocupación (CNO).
- En el dato de la fecha de la siguiente revisión médica, se hace una advertencia de que si el trabajador no comparece en esa fecha, se podrá emitir el alta por incomparecencia.
- En el modelo de parte de baja/alta, se incorpora el dato de la fecha de la baja del proceso anterior del que es recaída.
- Los modelos de parte de baja/alta y de confirmación se ajustan en su texto a los requerimientos del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos)
- Se sustituye, entre las causas del alta médica el “inicio de la situación de maternidad” por “nacimiento y cuidado de menor.
- Se incorpora un nuevo Anexo III, relativo a los datos económicos que ha de comunicar la empresa al INSS una vez que es informada de la baja médica del trabajador. Su contenido se corresponde con parte del recogido anteriormente en el ejemplar del parte de baja/alta destinado a la empresa, concretamente con los datos identificativos del trabajador y los datos a cumplimentar por la empresa. Además, se ha añadido un apartado referido a la descripción de las funciones desempeñadas por el trabajador, así como algunos cambios de redacción.

¹²⁷ La Disposición transitoria única establece que los nuevos modelos de partes médicos se utilizarán en los procesos que estén en curso en la fecha de entrada en vigor de la orden y no hayan superado los 365 días, así como a las nuevas bajas que puedan darse por recaída en procesos anteriores. Del mismo modo, la transmisión de los datos correspondientes a esos procesos se llevará a cabo conforme a lo previsto en esta orden a partir de su entrada en vigor. Por su parte la Disposición final única se refiere a la entrada en vigor de la norma, que se fija el 1 de abril de 2023 para hacerlo coincidir con la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre.

4.4. Jubilación

4.4.1. Jubilación parcial en la industria manufacturera

El art. 1 del RD-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, añadió un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta. Se consideraba que el 31 de diciembre de 2018, concluía el plazo de aplicación de esa disposición (que permitía la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación) sin que a juicio del Gobierno se hubiera completado el ciclo, poniendo en riesgo la competitividad futura, a medio y largo plazo, de las plantas de fabricación y montaje. De aquí que se consideró necesario y urgente, alargar el período de aplicación de la mencionada disposición transitoria, con el fin de evitar que la misma se extinga. Para ello el art. 1 del RD-ley 20/2018 modificó la disposición transitoria cuarta de la LGSS, limitándola a la jubilación parcial de un sector muy concreto el de la industria manufacturera, que acrediten unos determinados requisitos y para pensiones causadas antes de 1 de enero de 2023.

El art. 84 RD-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas de la y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, modifica la redacción de la disposición transitoria cuarta. 6 de la LGSS, para que 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, se pueda aplicar a las pensiones causadas antes de 1 de enero de 2024. Lo curioso es que unos días después la disposición final octava del RD-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 los artistas, volvería a modificar la redacción de la citada Disposición Transitoria sexta cuarta 6 de la LGSS.

El acceso a la jubilación parcial del colectivo afectado lo será si se cumplen los siguientes requisitos:

- Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.
- Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio¹²⁸, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

4.4.2. Compatibilidad de la pensión de jubilación y el trabajo de los facultativos de atención primaria y pediatras del Servicio Nacional de Salud

El art. 83 del RD-ley 20/2022 de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas de la y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, introduce una nueva disposición transitoria trigésima quinta en la LGSS relativa a “*Compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo de los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario*”.

Como excepción a la previsión de carácter general normada en el art. 214 LGSS, relativo a la jubilación activa, los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario podrán continuar desempeñando sus funciones, durante la prórroga en el servicio activo y simultáneamente acceder a la pensión de jubilación percibiendo el setenta y cinco por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública. También alcanza a los facultativos de atención primaria adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario que hubieran accedido a la pensión contributiva de jubilación y se reincorporen al servicio activo, siempre que el hecho causante de dicha pensión haya tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022 o se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo. Pero no alcanza a los beneficiarios de pensión contributiva de jubilación que además de desarrollar las funciones como facultativos médicos de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social

Esta compatibilidad se articula así:

- Tiene carácter transitorio ya que se aplicará en los tres años siguientes a la entrada en vigor del RD-ley 20/2022¹²⁹.

¹²⁸ Esta es la novedad que introduce el RD-ley 1/2023, de 10 de enero introduce, la referencia al servicio social femenino obligatorio, con respecto a las redacciones anteriores.

Téngase en cuenta que el RD-ley 20/2022 entró en vigor el 28 de diciembre de 2022 y el RD-ley 1/2023, de 10 de enero, el 12 de enero de 2023

¹²⁹ La disposición final cuarta de dicho RD-ley dispone que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE, lo que tuvo lugar el 28 de diciembre de 2022.

- Es necesario acceder a la pensión una vez cumplida la edad que corresponda conforme a lo establecido el artículo 205.1.a) LGSS, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado¹³⁰.
- La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, así como en caso de jornada parcial siempre que la reducción de jornada sea, en todo caso, del cincuenta por ciento respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable¹³¹.
- El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con sus funciones, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello¹³².
- La percepción del complemento por demora de la pensión de jubilación es compatible con el acceso a la compatibilidad (la normada en la disposición transitoria), sin que su importe sea minorado¹³³.
- El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos¹³⁴.
- Durante la realización del trabajo compatible con la pensión de jubilación, se aplicarán las obligaciones de afiliación, alta, baja y variación de datos prevista en el artículo 16 LGSS y la obligación de cotizar en los términos de los artículos 18 y 19 del de la LGSS, no siendo de aplicación lo dispuesto en su artículo 153 de la LGSS, relativo a la cotización en los supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo¹³⁵.
- Durante la realización del trabajo compatible estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en la LGSS.
- Para acceder a la incapacidad temporal derivada de enfermedad común no se exigirá período mínimo de cotización. Ahora bien, si durante el periodo de compatibilización se iniciara un proceso de incapacidad temporal (incluido los supuestos de recaída), se suspenderá el abono de la pensión de jubilación desde el día primero del mes siguiente al de la baja médica y se reanudará el día primero del mes siguiente al del alta médica. Por otro lado, el subsidio de incapacidad temporal se extinguirá por la finalización del trabajo compatible, además de por las causas generales previstas en la normativa de aplicación.
- No se exige, a diferencia de lo normado con carácter general para la jubilación activa¹³⁶, que se acredite un período de cotización suficiente para acceder al 100% de la pensión por ello, finalizado el trabajo compatible, las cotizaciones realizadas durante esta situación podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de

¹³⁰ En similares términos a lo establecido en el art. 214.1.a) LGSS

¹³¹ Confrontar con lo establecido en el art. 214.1. c) LGSS.

¹³² A diferencia de lo previsto en el art. 214.3 LGSS.

¹³³ A diferencia de lo que establece el art. 210.2 LGSS que establece su incompatibilidad con la jubilación activa.

¹³⁴ En similares términos a lo previsto en el art. 214.4 LGSS.

¹³⁵ Dicho precepto establece que: “Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.”

¹³⁶ Art. 214.1. b) LGSS.

jubilación, la cual permanecerá inalterable. También (las cotizaciones efectuadas) surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar derecho a la pensión, a aquellos facultativos médicos a que hubieren accedido a la jubilación anticipada¹³⁷, pero no para el complemento por demora establecido en el art. 210.2 LGSS.

4.4.3. Controladores de tránsito aéreo

La disposición final primera de la Ley 26/2022, de 19 de diciembre, por la que se modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, modifica a su vez la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo. Concretamente modifica su disposición adicional cuarta y añade una nueva disposición transitoria la tercera.

Las modificaciones afectan los límites al desempeño de funciones operativas, situación de reserva y jubilación y a las situaciones de jubilación forzosa producidas entre el 1 de agosto de 2021 y el 22 de diciembre de 2022, en los siguientes términos:

- Los controladores de tránsito aéreo deberán someterse de manera continuada a controles psicofísicos de acuerdo con la normativa aplicable que permitan constatar el mantenimiento de su capacidad para realizar funciones operativas de control de tránsito aéreo¹³⁸.
- Los controladores de tránsito aéreo que alcancen los 57 años de edad deberán renovar o revalidar el certificado médico a que se refiere el artículo 25 del Real Decreto 1516/2009, de 2 de octubre, por el que se regula la licencia comunitaria de controlador de tránsito aéreo, cada seis meses como máximo¹³⁹.
- Los controladores de tránsito aéreo que pierdan su aptitud psicofísica dejarán de desempeñar funciones operativas de control de tránsito aéreo, debiendo el proveedor de servicios ofertarle otro puesto de trabajo que no conlleve el ejercicio de esas funciones. Este nuevo puesto de trabajo será retribuido de acuerdo con las funciones que efectivamente realice el controlador.
- Cuando el proveedor de servicios no pudiera ofertar un puesto que no conlleve funciones operativas de control de tránsito aéreo conforme a lo previsto en el párrafo anterior, el controlador pasará a una situación de reserva activa hasta que alcance la edad de 65 años en la que pasará a la situación de reserva activa especial (en la versión anterior la referencia era a la edad de jubilación forzosa).
- Los controladores de tránsito aéreo que alcancen la edad de 65 años pasarán a la situación de reserva activa especial y se mantendrán en esa situación hasta su jubilación, que se producirá en el preciso momento de alcanzar su edad ordinaria de jubilación de acuerdo con lo establecido en el artículo 205 y disposición transitoria séptima de la LGSS (novedad).
- En situaciones excepcionales los controladores en reserva activa especial podrán reincorporarse, a criterio del proveedor, en puestos para el desempeño de funciones no operativas. Este nuevo puesto de trabajo será retribuido de acuerdo con las funciones que efectivamente realice el controlador (novedad).

¹³⁷ Véase el art. 13 RD-ley 8/2021, 4 mayo.

¹³⁸ No hay variación respecto a la situación anterior.

¹³⁹ Sin variación con respecto a la situación anterior.

- La retribución correspondiente a ambas situaciones, reserva activa y reserva activa especial, se acordará mediante negociación colectiva con los representantes de los trabajadores¹⁴⁰. En el caso de la reserva activa especial, la cuantía máxima a percibir no podrá exceder, en ningún caso, del importe anual correspondiente a 12 mensualidades de la base máxima de cotización mensual al Régimen General de la Seguridad Social. La percepción de estas retribuciones es incompatible con cualquier otro trabajo por cuenta propia o ajena, excepto la realización de labores de formación aeronáutica o labores de inspección aeronáutica en el ámbito de la Unión Europea. La realización de otro trabajo por cuenta propia o ajena supondrá la rescisión de la relación contractual con el proveedor de servicios de tránsito aéreo por renuncia del trabajador.
- El controlador que se encuentre en situación de reserva activa o en reserva activa especial continuará dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, y cotizará, de conformidad con el artículo 147 LGSS por las remuneraciones efectivamente percibidas.

Desaparece la referencia recogida en su apartado número 3 relativa a que los controladores de tránsito aéreo deberán de jubilarse de manera forzosa a los 65 años.

La nueva disposición transitoria tercera establece un régimen excepcional aplicable a las extinciones de contrato de los controladores aéreos por jubilación forzosa entre el 1 de agosto de 2021 y 22 de diciembre de 2022 (fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2021), en los siguientes términos:

- Los controladores aéreos que, entre el 1 de agosto de 2021 y 22 de diciembre de 2022, hubiesen visto extinguidos sus contratos laborales con un proveedor de servicios de tránsito aéreo por causa de jubilación forzosa, al haber alcanzado los 65 años de edad, y hayan quedado sin derecho a pensión, podrán, si así lo solicitan, reingresar a la situación de reserva activa especial.
- Tales controladores podrán suscribir, conforme a la normativa de Seguridad Social, el correspondiente convenio especial que les permita completar las lagunas en materia de cotización producidas, desde el 1 de agosto de 2021, tras la extinción de sus contratos de trabajo. Excepcionalmente, dicho convenio especial surtirá efectos desde el día siguiente al de la extinción de la relación laboral, siempre que se solicite su suscripción dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de la presente disposición transitoria.
- El empleador conforme al art. 8.1 de la Orden TAS/2865/2003, de octubre, podrá actuar como sustituto de los trabajadores que suscriban el convenio especial¹⁴¹.

¹⁴⁰ La previsión normativa anterior solo se refería a la situación de reserva activa.

¹⁴¹ El art. 8.1 de la Orden TAS/2865/2003, dispone lo siguiente:

“1. Conforme a lo establecido en el apartado 1.1.ª m) del artículo 9 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, en la situación de convenio especial es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social el comprometido en el convenio a abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente en los términos que el convenio establezca y, en su caso, aquel a quien se imponga expresamente dicha obligación en esta Orden u otra norma específica.

No obstante, podrán actuar como sustitutos de los trabajadores o asimilados que suscriban el convenio especial o, en su caso, de los empresarios obligados al pago de la aportación correspondiente las personas físicas o jurídicas que asuman voluntariamente esta obligación con autorización expresa de dichos trabajadores, empresarios o asimilados. En tales casos y a los solos efectos de facilitar la liquidación y cumplimiento de la obligación de cotizar en virtud del convenio especial, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente dará traslado de una copia de dicho convenio especial a la persona física o jurídica que sustituya al empresario o al trabajador o asimilado en el cumplimiento de la obligación de ingresar las cuotas respectivas.

La sustitución en la persona del deudor hecha sin consentimiento expreso de la Tesorería General de la Seguridad Social no liberará al suscriptor del convenio, sin perjuicio de que, si el sustituto realizare el pago, éste se considere efectuado por

4.4.4. Compatibilidades de la pensión de jubilación con la actividad profesional de los artistas

La disposición final cuarta Siete del RD-ley 1/2023, de 10 de enero, introduce un nuevo art. 249 quater en la LGSS, por la que se permite compatibilizar el 100% del percibo de la pensión de jubilación con la actividad artística en los siguientes términos:

- Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de aquellos que desarrollen una actividad artística¹⁴².
- Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas¹⁴³, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

La compatibilidad se lleva a cabo bajo las siguientes condiciones:

- En la compatibilidad se incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.
- El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.
- No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social. Ni tampoco los beneficiarios de cualquier modalidad de jubilación anticipada o jubilación parcial.
- La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad se extinguirá en la fecha en las que cause baja en el régimen de Seguridad Social que corresponda.

Por otro lado el beneficiario, como alternativa al régimen de compatibilidad podrá optar por cualquiera otra modalidad de compatibilidad entre pensión y trabajo legalmente previstas o también de suspensión de la pensión.

tercero con los efectos previstos en el apartado 3 del artículo 15 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.”

¹⁴² Entendiendo por actividad artística, la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

¹⁴³ Véase el capítulo I del título II del libro primero de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas

4.5. Desempleo

El RD-ley 1/2023 de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la acción protección social de los artistas, introduce diversas modificaciones en el régimen jurídico de las prestaciones por desempleo:

- La disposición final octava del RD-ley 1/2023 de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la acción protección social de los artistas da nueva redacción a los artículos 33 y 34 del Real Decreto 625/1985, de 2 abril - que regulan el procedimiento para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas y la compensación de prestaciones por desempleo.

La disposición final tercera modifica regla 1ª del artículo 10.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo relativa a la capitalización de las prestaciones el caso de incorporación como personas socias en cooperativas y en sociedades laborales¹⁴⁴.

- El apartado Catorce de la disposición final cuarta añade una disposición adicional quincuagésima primera en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad¹⁴⁵.

Por su parte la disposición final cuarta de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ha modificado también un número importante de preceptos de la LGSS:

- Art. 77 apartado 1 letra ñ) Reserva de datos.
- Art. 266, letra c) “Requisitos para el nacimiento del derecho”.
- Art. 267.2 letra b) “Situación legal de desempleo”;
- Art. 268.1 primer párrafo “Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones”.
- Art. 271. 4 párrafo sexto “Beneficiarios del subsidio asistencial”.
- Art. 272 “Extinción del derecho”.
- Art. 276.1 párrafo cuarto “Nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.
- Art. 288.3 “Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura”.
- Art. 299.3 letras c), segundo párrafo de la e) y f). “Obligaciones de trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo”.
- Art. 300 “Acuerdo de actividad”.
- Art. 301 “Colocación adecuada.
- Art. 330.1 letra c) “Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.
- Disposición adicional vigésima séptima, apartado 4 “Subsidio extraordinario de desempleo”.

¹⁴⁴ Entrada en vigor el 1 de septiembre de 2023, conforme a la disposición final decimotercera del RD-ley 1/2023.

¹⁴⁵ Conforme a la disposición final decimotercera del RD-ley 1/2023 la entrada en vigor será el 1 de julio de 2023.

La nueva Ley de Empleo también contiene otros preceptos que afectan al régimen jurídico de la prestación por desempleo:

- Art. 2 “Otros conceptos básicos”, que recoge que debe entenderse -entre otros-: acuerdo de actividad (letra f); colocación adecuada (letra g) y búsqueda activa de empleo (letra h).
- Arts. 18 a 22 “Agencia Española de Empleo”.
- Art. 47 “Solicitantes y perceptores de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a situaciones de desempleo”.
- Disposiciones adicionales primera “Transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo”; segunda “Personal del Sistema Nacional de Empleo”; tercera “Ofician de Análisis del Empleo”, octava “Competencia del Instituto Social de la Marina para la gestión y control de las prestaciones por desempleo”; undécima “Comunidad Autónoma del País Vasco”.
- Disposiciones transitorias: séptima “Gestión de Políticas activas de empleo y de intermediación laboral por la Agencia Española de Empleo y por el Instituto Social de la Marina; segunda “Régimen competencial presupuestario y de rendición de cuentas transitorio”; tercera “Aplicación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo”.
- La disposición derogatoria única: deroga el art. 19 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 aprobado por RD 928/1998, de 14 de mayo.

4.5.1. Novedades en el régimen jurídico de la prestación por desempleo incorporadas por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Síntesis

En relación con el régimen jurídico de la prestación, las novedades introducidas por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, antes reseñadas, básicamente consisten en ajustes a las nuevas referencias normativas, al cambio de denominación de compromiso de actividad por acuerdo de actividad, eliminar la referencia a trabajos de colaboración social, a la forma de acreditar las actuaciones llevadas a cabo para la búsqueda de empleo y considerar que su no acreditación se considerará incumplimiento del acuerdo de actividad.

En relación con los conceptos básicos a tener en cuenta, son de especial interés los siguientes (art. 3 Ley 3/2023):

- Acuerdo de actividad (letra f): Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.
- Colocación adecuada (letra g): Se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.

En los dos últimos casos, además, la oferta deberá implicar un salario equivalente al establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo.

La colocación que se ofrezca deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

En el marco del acuerdo de actividad voluntariamente aceptado, también será colocación adecuada, la que sea convenida dentro del itinerario de inserción, incluida la colocación de duración determinada regulada en el artículo 15.3 del ET y la colocación a tiempo parcial. Solamente en este marco, será adecuada la colocación que se ofrezca en una localidad que no sea la de residencia de la persona trabajadora.

- Búsqueda activa de empleo (letra h): Conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

La búsqueda activa de empleo quedará acreditada con la suscripción de un acuerdo de actividad con el servicio público de empleo competente y el cumplimiento del mismo en la forma que se determine reglamentariamente.

4.5.2. Procedimiento para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas

Las modificaciones introducidas en el art. 33 del RD 625/1985, de 2 abril, presentan las siguientes novedades:

- A) Comprobado por el SEPE que el trabajador percibe indebidamente prestación o subsidio por desempleo acordará el inicio del procedimiento de reintegro, informando al interesado de su derecho a formular alegaciones en el plazo de diez días.
- B) Transcurrido el plazo de alegaciones y, en su caso, tras su valoración, se dictará resolución declarando la existencia o inexistencia de percepción indebida de las prestaciones, así como, si procede, la cuantía del cobro indebido. Teniendo en cuenta que el plazo máximo expresamente previsto para resolver y notificar es de seis meses¹⁴⁶.
- C) El trabajador dispondrá de 30 días hábiles a partir de la notificación de la resolución, para reintegrar la cuantía de la prestación o subsidio indebidamente percibidos. Si no se reintegra la deuda en el plazo señalado, se dará inicio al procedimiento de apremio, salvo que la deuda se esté compensando con otra prestación.
- D) Este procedimiento se aplicará, cuando deba exigirse al empresario el reintegro de la deuda en los supuestos en que la empresa sea declarada responsable solidaria de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora en los supuestos previstos en la LISOS siguientes:
 - a. Cuando haya dado ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de prestaciones o no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.
 - b. Cuando haya efectuado declaraciones o facilitado, comunicado o consignado datos falsos o inexactos que hayan dado lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente de prestaciones, o cuando haya habido connivencia con ellos para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en

¹⁴⁶ Ha de tenerse en cuenta que este plazo de seis meses es únicamente aplicable cuando se trate de procedimientos de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, y no resulta aplicable a los procedimientos de revisión de derechos, para los que el plazo para resolver y notificar la resolución continúa siendo de tres meses.

cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

- c. Cuando haya incrementado indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.
- E) Este procedimiento también se aplicará a los casos previstos en el art.43.3 de la LISOS, en los que la empresa es la responsable directa.
- F) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, el trabajador o el empresario pueden interponer reclamación previa frente a la resolución de la Dirección Provincial del SEPE que exija el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas. Dicha reclamación deberá interponerse en el plazo de treinta días hábiles contados a partir del siguiente al de la notificación de la resolución.

Con independencia de estas novedades, ha de tenerse en cuenta que, conforme a lo dispuesto en el artículo 26.6 del mismo Real Decreto 625/1985, *en el caso de que se produzca un pago indebido al trabajador, motivado por su colocación conocida tras la elaboración de la nómina de prestaciones, y por un importe que no supere los 10 días de derecho, la entidad gestora podrá, sin más trámite, dictar resolución comprensiva de la exigencia de su reintegro, y de la compensación o descuento de su importe de la sucesiva percepción de las prestaciones o subsidios por desempleo, de no producirse dicho reintegro. La resolución será recurrible (...).*

En definitiva, en el caso de que la deuda generada por la colocación del trabajador no supere los diez días de derecho, sin más trámite, se podrá dictar la resolución exigiendo la devolución del cobro indebido o su compensación del importe de la próxima prestación o subsidio en el caso de que no se haya producido dicho reintegro.

4.5.3. Compensación en las prestaciones por desempleo

Las modificaciones introducidas en el art. 33 del RD 625/1985, de 2 abril, presentan las siguientes novedades:

- A) Si se hubiera dictado resolución declarando la percepción indebida de prestaciones por parte de un trabajador, y posteriormente éste solicitara nuevas prestaciones por desempleo, se iniciará la compensación de la deuda con cargo al nuevo derecho hasta que el beneficiario haya reintegrado las cantidades pendientes o hasta que le sea concedido el aplazamiento o fraccionamiento del pago de la deuda¹⁴⁷. Teniendo en cuenta que:
- a. Si durante el plazo de que dispone para reintegrar la cuantía indebidamente percibida solicitará un nuevo derecho, se le informará de que en el mismo acto puede solicitar la compensación parcial mensual de su deuda, que se reconocerá si acredita insuficiencia de recursos propios y, en su caso, de la unidad familiar.
 - b. Si durante el plazo de que dispone para reintegrar la cuantía indebidamente percibida ni la devuelve ni solicita su fraccionamiento ni solicita un nuevo derecho, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 625/1985. No obstante, si el trabajador solicita un nuevo derecho antes de haber remitido el cobro indebido a la Tesorería General de la Seguridad Social para el inicio del

¹⁴⁷ Ver STS de 11 mayo 2006 (RJ 2006\2400), STS, de 21 diciembre 2016 (RJ\2016\6186), sobre garantías para el beneficiario relativas al importe equivalente a las pensiones no contributivas. En este sentido también véase el art. 4.1 d) del RD 148/1996, de 5 de febrero.

procedimiento de apremio, sin perjuicio de aplicarle el recargo correspondiente, también se le informará de la posibilidad de solicitar su compensación parcial mensual.

- c. En todo caso, se reconocerá la compensación parcial cuando el trabajador solicite que la cuantía neta a percibir mensualmente de su protección por desempleo sea igual a la cuantía de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación, siempre que carezca de otras rentas. Si obtuviera otras rentas, su importe se tendrá en cuenta a los efectos de determinar la cantidad a compensar mensualmente¹⁴⁸.
- B) En el caso de que se hubiera iniciado el procedimiento de reclamación de cobros indebidos previsto en el artículo 33, pero en la fecha de la solicitud de la nueva prestación por parte del trabajador aún no se hubiera dictado resolución declarando su percepción indebida de prestaciones, si el importe del primer pago a realizar fuera superior a la deuda, y el deudor diera su conformidad, podrá compensarse y abonarle únicamente la diferencia a su favor. En definitiva, para que pueda compensarse la totalidad del cobro indebido en el primer pago a realizar, abonando al trabajador únicamente la diferencia a su favor, es necesario que concurren las siguientes circunstancias:
- Que con anterioridad a la fecha de solicitud de la nueva prestación se haya iniciado el procedimiento de reclamación de cobros indebidos, pero en dicha fecha aún no se haya dictado la correspondiente resolución declarando la percepción indebida de las prestaciones por desempleo.
- Se considera que ya se ha iniciado dicho procedimiento si, al menos, se ha acordado dicho inicio por la entidad gestora, informando al interesado de su derecho formular alegaciones.
- En caso de que, en la fecha de la solicitud de la nueva prestación o subsidio, el acuerdo del inicio del procedimiento de reintegro no se hubiera notificado al interesado o de que no conste en el expediente justificante de dicha notificación, la misma se deberá efectuar en el mismo acto de presentación de dicha solicitud. En este caso, el trabajador firmará en ese momento el “recibí” de dicha comunicación.
- Que el importe del primer pago a realizar sea superior al de la deuda.
 - Que el trabajador dé su conformidad a dicha compensación.
- C) En los supuestos en los que, como consecuencia de la concurrencia sobrevenida de causas de suspensión o incompatibilidad se revisase la duración, la cuantía o los periodos de percepción de las prestaciones, se compensarán las cantidades efectivamente percibidas y las que se debieron percibir, y solo se iniciará, en su caso, el procedimiento de reintegro previsto en el artículo 33 del RD 625/1985, por la diferencia entre ambas.

¹⁴⁸ El artículo 17.1 del Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023, la cuantía de las pensiones no contributivas queda establecida para 2023 en 6.402,20 euros anuales, que se abona en catorce pagas, por lo que su cuantía mensual asciende a 457,3 euros mensuales. Por otra parte, durante el año 2023, tanto la cuantía del subsidio por desempleo como de la renta activa de inserción ascienden a 480 euros mensuales.

4.5.4. Pago único de la prestación contributiva para que los trabajadores con contrato indefinido en una sociedad laboral o cooperativa adquieran la condición de socios en las mismas

La disposición final tercera. Dos del RD-ley 1/2023 modifica la regla 1ª del art. 10.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, presenta las siguientes novedades¹⁴⁹:

- A) A partir del día 1 de septiembre de 2023, fecha de entrada en vigor de la nueva redacción de la regla 1ª del artículo 10.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, podrán obtener el pago único de la prestación contributiva por desempleo, además de las personas trabajadoras a quienes se reconocía este derecho con anterioridad, quienes pretendan adquirir la condición de persona socia trabajadora o de trabajo en una sociedad laboral o cooperativa y cumplan las siguientes condiciones:
 - a. Trabajar en la sociedad laboral o cooperativa en la que se pretenda adquirir la condición de socio trabajador o de trabajo con una relación laboral de carácter indefinido (que podrá ser a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo).
 - b. No mantener vigente otra relación laboral distinta a la anterior.
 - c. Reunir todos los requisitos para ser beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, salvo el de estar en situación legal de desempleo.
 - d. No haber hecho uso del derecho al pago único en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- B) La solicitud de la prestación por desempleo de nivel contributivo y de la capitalización se efectuarán simultáneamente por la persona trabajadora.
- C) A efectos del reconocimiento y el cálculo de la prestación, la fecha de la solicitud se asimilará a la de la situación legal de desempleo.
- D) El derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud. Puesto que la fecha de la solicitud del derecho se asimila a la de la situación legal de desempleo, en estos supuestos no existe la posibilidad de solicitud extemporánea.
- E) La base reguladora de la prestación por desempleo, conforme a las normas de carácter general, será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días anteriores a la fecha de la solicitud.
- F) El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio. Sin embargo, puesto que, en este caso, la entidad ya se encuentra constituida, no es posible destinar el pago único a gastos de constitución ni puesta en funcionamiento de la misma, ni al pago de tasas ni a servicios específicos de asesoramiento, formación e información. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, previa deducción del importe relativo al interés legal del dinero.

¹⁴⁹ Téngase en cuenta que del tenor del art. 10.1 se mantienen en vigor los requisitos establecidos en el art. 2 del RD 1044/1985, es decir, podrán solicitar el pago de la prestación en esta modalidad quienes no hayan usado de este derecho en los cuatro años anteriores y tuvieran pendientes de percibir la totalidad o parte de ella en un número igual o superior a tres mensualidades. Por otro lado, el pago único no procederá si además de la relación laboral con la cooperativa o sociedad laboral mantienen otra a tiempo completo o parcial o como fijos discontinuos.

- G) Estos trabajadores también podrán solicitar, y que se les reconozca el abono mensual de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, de acuerdo con la regla 2ª del artículo 10.1 de la Ley 5/2011, de Economía Social¹⁵⁰.

4.5.5. Prestación especial por desempleo de los trabajadores sujetos a la relación laboral especial de los artistas y de quienes realizan actividades técnicas y auxiliares

La disposición final cuarta Catorce el RD-ley 1/2023, ha incorporado una nueva disposición adicional quincuagésima primera a la LGSS, regulando una prestación especial de desempleo para este colectivo, con las siguientes características¹⁵¹:

A) Requisitos

- a) No tener derecho a un alta inicial de la prestación por desempleo de nivel contributivo ordinaria prevista en el Título III de la LGSS. Por tanto, si se tiene derecho al alta inicial de la prestación contributiva ordinaria no es posible percibir esta prestación especial.
- b) Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.
- c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300.
- d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.
- e) Acreditar¹⁵²:
 - O bien 60 días de alta en Seguridad Social con prestación real de servicios en la actividad artística dentro de los 18 meses anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computados para el reconocimiento de un derecho anterior.
 - O bien, 180 días de cotización en el régimen general de la Seguridad Social por alta con prestación real de servicios en la actividad artística o por regularizaciones anuales, dentro de los seis años anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, ya practicadas, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

¹⁵⁰ Véase la regla 3ª del artículo 10.1 de la Ley de Economía Social establece *que la solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª y 2.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral*. Por tanto, en el caso de los trabajadores con contrato indefinido en la sociedad laboral o cooperativa, la solicitud del pago único deberá ser de fecha anterior a aquella en la que adquieran, de forma estable, su condición de socios trabajadores o de trabajo en la cooperativa o en la sociedad laboral

¹⁵¹ En vigor a partir del día 1 de julio de 2023.

¹⁵² Con independencia de las cotizaciones tenidas en cuenta para el reconocimiento de la prestación especial, no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior las cotizaciones acreditadas en los seis años anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, incluyendo las correspondientes a posibles regularizaciones que pudieran efectuarse con posterioridad a dicho reconocimiento.

No obstante, lo anterior, para el reconocimiento del derecho a la prestación especial, se utilizarán todas las cotizaciones acreditadas en los seis años anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o, en su caso, las acreditadas desde la fecha del anterior reconocimiento, sean o no en actividades artísticas, técnicas o auxiliares de éstas. También se entenderán utilizadas las cotizaciones correspondientes a posibles regularizaciones de periodos anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo, aunque no hubieran sido computadas para el reconocimiento de la prestación especial.

- f) No realizar actividad por cuenta propia, aunque su realización no implique su inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, ni por cuenta ajena a tiempo completo o parcial.
- g) No ser beneficiario de cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública. A estos efectos no se tendrá en cuenta la percepción de derechos de propiedad intelectual ni de derechos de imagen.
- h) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.
- i) Presentar la solicitud de la prestación especial a partir del día 1 de julio de 2023.

B) Derecho de opción

En el supuesto de que el trabajador cumpliera todos los requisitos para acceder a la prestación especial de artistas, y, además, tuviera una prestación contributiva ordinaria suspendida, podrá optar por aquella que más le interese, es decir, podrá optar entre reanudar la prestación ordinaria suspendida o acceder a la nueva prestación especial. Dicha opción no será posible si la prestación por desempleo ordinaria se encontrara extinguida por cualquier causa, incluida la de haber trabajado por cuenta ajena durante trescientos sesenta días o más.

Si opta por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, la prestación contributiva ordinaria quedará extinguida. Si opta por reanudar la prestación ordinaria las cotizaciones que hubieran generado la prestación especial no se considerarán utilizadas.

C) Solicitud y nacimiento del derecho

Solicitada dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo en la actividad artística, el derecho nacerá el día siguiente al de dicha situación legal de desempleo.

Si se solicita fuera de dicho plazo, el derecho se reconocerá a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

El plazo de los quince días hábiles para solicitar la prestación especial quedará suspendido por la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia con alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social. Por tanto, si durante el plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo en la actividad artística, técnica o auxiliar, la persona interesada inicia uno o varios trabajos en una actividad distinta de las anteriores, podrá solicitar la

prestación especial en plazo, siempre que lo haga en los quince días hábiles siguientes a la finalización del último trabajo realizado.

D) Duración

La duración de la prestación será de 120 días.

E) Cuantía

La cuantía de esta prestación especial será (con independencia del número de hijos a cargo y horas trabajadas) la siguiente:

- a) Si la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos 60 días de prestación real de servicios en la actividad artística es superior a 60 euros, la cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del IPREM.
- b) Si la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos 60 días de prestación real de servicios en la actividad artística es inferior o igual a 60 euros, la cuantía de la prestación será igual al 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

F) Cotización

Durante el periodo de percepción de esta prestación especial, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación.

La base de cotización coincidirá con la base de cotización mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

G) Suspensión y extinción

La prestación especial de artistas se suspenderá y extinguirá por las causas establecidas en los artículos 271 y 272 de la LGSS, y, en su caso, su reanudación se efectuará conforme a lo establecido en las normas de carácter general contenidas en el Título III de la LGSS.

Además, y de acuerdo con el apartado 10 de la disposición adicional quincuagésima primera de la LGSS la prestación especial quedará extinguida si su titular accede ¹⁵³: a) la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial prevista en el título III de este texto refundido; b) el Programa de Renta Activa de Inserción regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

No obstante, en el caso de haber percibido la prestación especial tras haber agotado una prestación contributiva, se podrá acceder al subsidio por agotamiento de ésta, siempre que se solicite en el plazo de doce meses siguientes a dicho agotamiento¹⁵⁴.

¹⁵³ Si bien téngase en cuenta que el agotamiento de la prestación especial para artistas no constituye un supuesto de acceso a: 1) los subsidios por agotamiento de la prestación contributiva previstos en la letra a) del apartado 1 del artículo 274 ni al subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años previsto en el artículo 280 de este texto refundido; y 2) la Renta Activa de Inserción en los supuestos en los que para ello se exige agotar una prestación o subsidio por desempleo.

¹⁵⁴ Adviértase que esta posibilidad no supone modificación de los plazos de solicitud del subsidio por agotamiento de la prestación contributiva previstos en los artículos 275 y 276 LGSS en función de que se cumplan o no los requisitos de carencia de rentas y/o de responsabilidades familiares en la fecha del hecho causante y en el mes anterior, o dentro del plazo de un año desde entonces. Por tanto, si cumpliendo todos los requisitos para su reconocimiento – incluido el de

H) Compatibilidades e incompatibilidades

Son las previstas en el Título III del LGSS y también se consideran incompatibles con:

- Con las actividades por cuenta propia, aunque no impliquen inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social
- Con el trabajo por cuenta ajena, a jornada completa o a tiempo parcial
- Con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

Y es compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y derechos de imagen.

4.6. Prestaciones no contributivas

4.6.1. Plan de reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas

La Orden ISM/1055/2022, de 31 de octubre, publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por el que se aprueba el Plan para la reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado. Se recuerda que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Reino de España incluye dos hitos fundamentales en el marco de la reforma del sistema. El hito 319, relativo a la reforma 5 del componente 22 del Plan se refiere a la Publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Plan para la reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado, debiendo cumplirse antes de que finalice el tercer trimestre de 2022. El hito 320, también referido al C22.R5, se refiere a la entrada en vigor de legislación para reorganizar y simplificar el sistema de prestaciones económicas no contributivas, debiendo cumplirse antes del cuarto trimestre de 2023.

Para lograr el cumplimiento del hito 319 del C22.R5 y contar con la base necesaria para el cumplimiento del hito 320, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en coordinación con el resto de los departamentos ministeriales implicados, ha elaborado el Plan para la reordenación y simplificación del sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado.

El objetivo declarado del Plan es integrar las prestaciones no contributivas en torno a un instrumento de cobertura de los ingresos, con el fin de mejorar la eficacia y la eficiencia de los recursos públicos y centrarlos en las personas vulnerables y en riesgo de exclusión social. Este plan se centrará en cubrir adecuadamente las diversas circunstancias que llevan a las personas a una situación de vulnerabilidad y en garantizar un apoyo a la renta adecuado. A tal fin, tendrá en cuenta, por una parte, necesidades estructurales como las de los hogares con hijos y las personas con discapacidad y, por otra, vinculará el apoyo a la renta con la búsqueda activa de empleo para favorecer la inclusión y evitar la «trampa de la pobreza». El Plan considerará todas las prestaciones no contributivas existentes para

carencia de rentas propias y/o el de responsabilidades familiares – el subsidio se solicita fuera de plazo, se reconocerá con días consumidos – excepto los correspondientes a los días de trabajo o de percepción de la prestación especial. Sin embargo, si durante el plazo de espera de un mes, o durante el plazo de solicitud del subsidio, el interesado inicia un trabajo como artista o técnico o auxiliar de dicha actividad, tras cuyo cese con situación legal de desempleo solicita la prestación especial, una vez agotada ésta, y tras cumplir, en su caso, los días del mes de espera que le resten, podrá solicitar el subsidio por agotamiento de la contributiva, sin días consumidos

ir integrándolas gradualmente en un único sistema nacional que garantice la plena realización de sus objetivos.

4.6.2. Pensiones no contributivas de jubilación e invalidez

4.6.2.1. Incremento extraordinario de su cuantía

El art. 77 del RD-ley 20/2022, establece que con efectos desde el 1 de enero de 2023 y para todo ese año, se aplicará a las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, un incremento extraordinario consistente en el resultado de aplicar al importe de la pensión establecido a 1 de enero de 2022 un porcentaje que complemente el porcentaje que resulte de lo establecido en la Ley de Presupuestos del Estado para 2023, hasta alcanzar un porcentaje total del 15 por ciento¹⁵⁵.

4.6.2.2. Invalidez no contributiva

La disposición final cuarta Doce del RD-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, modifica el apartado 5 del art. 363 LGSS, básicamente para incluir un párrafo por el que no se computan (como renta o ingreso computable a los efectos del requisito de carecer de rentas o ingresos propios) los rendimientos obtenidos por el ejercicio de actividades artísticas a las que se refiere el artículo 249 quater LGSS, en tanto no excedan del importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Los rendimientos que excedan de esta cuantía se tomarán en cuenta a efectos de la consideración de las rentas o ingresos anuales a que se refiere el artículo 364.2 LGSS¹⁵⁶.

4.6.3. Ingreso Mínimo Vital

La Ley 19/2021, de 20 de diciembre norma la prestación no contributiva de la Seguridad Social del Ingreso Mínimo Vital (IMV). Su régimen jurídico se ha visto afectado por el RD-ley 20/2022, 27 de diciembre y la disposición final trigésima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre. Las novedades afectan a determinadas prestaciones que se consideran incompatibles; incremento extraordinario de la prestación para 2023; y con la obligación de reintegro de las prestaciones de IMV indebidamente percibidas.

¹⁵⁵ Para su financiación el art. 78 RD-ley 20/2022 dispone de la concesión de un suplemento de crédito en los siguientes términos:

“1. Al objeto de financiar el incremento extraordinario de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se aprueba, en el presupuesto del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para 2023, un suplemento de crédito por importe de 180 millones de euros en la aplicación presupuestaria 32.02.000X.420.02 «Aportación del Estado al presupuesto de la Seguridad Social para financiar las prestaciones no contributivas establecidas por la Ley 26/1990, de 20 de diciembre. Pensiones, incluso para atender obligaciones de ejercicios anteriores».

2. La financiación del suplemento de crédito previsto en el apartado anterior se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.”

¹⁵⁶ Dicho precepto relativo a la cuantía de la pensión no contributiva establece que: Las cuantías resultantes de lo establecido en el apartado anterior, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales de los que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por ciento del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En otro caso, se deducirá del importe de dicha pensión la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de tal porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366 LGSS (relativo a la compatibilidad de las pensiones).

4.6.3.1. Incompatibilidad del IMV con las pensiones asistenciales

La disposición final trigésima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, modifica la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, añadiendo una disposición transitoria novena, nueva por la que se establece que desde el 1-1-2023, la condición de beneficiario de la prestación económica del ingreso mínimo vital será incompatible con las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, y suprimidas por la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, de Medidas Presupuestarias Urgentes, que aún sigan percibiéndose. Y además establece que dichas pensiones asistenciales quedarán extinguidas cuando se reconozca a sus beneficiarios, a partir de 1-1-2023, la prestación de ingreso mínimo vital ya sea a título individual o como integrantes de una unidad de convivencia. Y una previsión adicional –teniendo en cuenta el período de referencia de la estimación de falta de recursos económicos suficiente-¹⁵⁷, la pensión asistencial se exceptuará del cómputo de ingresos y patrimonio al objeto de determinar el derecho a la prestación de ingreso mínimo vital, así como, en su caso, su cuantía.

4.6.3.2. Incompatibilidad con la “Nueva Línea de ayuda a personas físicas de bajo nivel de ingresos”

El art. 74 del RD-ley 20/2022, 27 diciembre, aprueba una línea directa de ayuda a personas físicas de bajo nivel de ingresos (un pago único de 200 euros), con el fin de paliar el efecto perjudicial en los precios ocasionado principalmente por la crisis energética derivada de la invasión de Ucrania, de la que se excluyen quienes, a 31 de diciembre de 2022, percibiesen el ingreso mínimo vital.

4.6.3.3. Incremento extraordinario de la prestación económica y del complemento a la infancia

El art. 79 del RD-ley 20/2022, 27 de diciembre, dispone que con efectos de 1 de enero de 2023 y para todo ese año, el Instituto Nacional de la Seguridad Social aplicará, sobre la cuantía de la renta garantizada a un beneficiario individual o unidad de convivencia a 1 de enero de 2022, el mismo incremento extraordinario hasta alcanzar al aplicado a las pensiones no contributivas, de manera que la renta garantizada del IMV mantenga respecto de dicha pensión la relación establecida en el artículo 13 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital. El complemento a la infancia, con efectos 1 de enero de 2023, se incrementará en el porcentaje resultante de lo regulado en el párrafo anterior¹⁵⁸.

4.6.3.4. Reintegro de prestaciones indebidas

El art. 81 del RD-ley 20/2022, 27 de diciembre, modifica el art. 19 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, relativa al reintegro de prestaciones indebidas, de la siguiente forma:

- El INSS queda facultado para revisar de oficio, en perjuicio de sus beneficiarios -sic- los actos relativos a la prestación del IMV, siempre que dicha revisión se efectúe dentro del plazo máximo de cuatro años desde que se dictó la resolución administrativa que no hubiere

¹⁵⁷ Véanse arts. 11 y 20 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre.

¹⁵⁸ Para su financiación el art. 80 del RD-ley 20/2022, 27 de diciembre, dispone de la concesión de un suplemento de crédito para financiar el incremento del IMV, en los siguientes términos:

“1. Al objeto de financiar el incremento extraordinario en la prestación de ingreso mínimo vital, se aprueba, en el presupuesto del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para 2023, un suplemento de crédito por importe de 103 millones de euros en la aplicación presupuestaria 32.02.000X.424 «Aportación del Estado a la Seguridad Social para financiar el Ingreso Mínimo Vital».

2. La financiación del suplemento de crédito previsto en el apartado anterior se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.”

sido impugnada (pudiendo de oficio declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas).

- La entidad gestora podrá proceder en cualquier momento a la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como a las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario, así como a la reclamación de las cantidades que, en su caso, se hubieran percibido indebidamente por tal motivo.
- Fuera de los casos anteriores la revisión en perjuicio de los beneficiarios se efectuará de conformidad con el artículo 146 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Acordada la extinción o la modificación de la cuantía de la prestación como consecuencia de un cambio en las circunstancias que determinaron su cálculo y no exista derecho a la prestación o el importe a percibir sea inferior al importe percibido, los beneficiarios de la prestación vendrán obligados a reintegrar las cantidades indebidamente percibidas, mediante el procedimiento establecido en el Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, y en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.
- Serán responsables solidarios del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas los beneficiarios y todas aquellas personas que, en virtud de hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos participen en la obtención de una prestación de forma fraudulenta.
- Serán exigibles a todos los responsables solidarios el principal, los recargos e intereses que deban exigirse a ese primer responsable, y todas las costas que se generen para el cobro de la deuda.
- Sin perjuicio de lo anterior (esto es lo más novedoso) en cada ejercicio económico, no serán exigibles las cantidades que no superen el 65 por ciento de la cuantía mensual de las pensiones no contributivas, cuando en la unidad de convivencia se integre, al menos, un beneficiario menor de edad¹⁵⁹. Si el importe indebidamente percibido por la unidad de convivencia supere el 65 por ciento del referido indicador, el Instituto Nacional de la Seguridad Social iniciará el procedimiento de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas para exigir la devolución de la diferencia entre la cantidad no exigible y el importe indebidamente percibido.

Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario sin pago de la deuda, se aplicarán los correspondientes recargos y comenzará el devengo de intereses de demora, sin perjuicio de que estos últimos solo sean exigibles respecto del período de recaudación ejecutiva. En los supuestos que se determinen reglamentariamente, la entidad gestora podrá acordar compensar la deuda con las mensualidades del ingreso mínimo vital hasta un determinado porcentaje máximo de cada mensualidad.

Por otro lado, se introduce en la Ley 19/2021, una disposición transitoria décima para establecer que en los procedimientos de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas declaradas y exigidas antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, será de aplicación la legislación vigente en la fecha de la resolución mediante la que se acordó su declaración y exigencia.

¹⁵⁹ A efectos de la consideración de la existencia de menores de edad en la unidad de convivencia se tomará como referencia la fecha de efectos económicos de la modificación de la cuantía o de la extinción de la prestación.

5. SISTEMA AUTONOMÍA PERSONAL Y PROTECCIÓN A LA DEPENDENCIA

5.1. Nivel acordado del SAAD. Convenios de colaboración entre la Administración General y Comunidades Autónomas

Durante 2023 se procede al establecimiento del nivel acordado entre la Administración General y las Comunidades Autónomas de financiación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, el cual tendrá una dotación de 783.197.420 euros. A distribuir de acuerdo con los criterios de reparto que se establezcan en el correspondiente Marco de Cooperación Interadministrativa¹⁶⁰. Por otro lado, en los convenios de colaboración que se lleguen a formalizar entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas se podrá prever el anticipo de hasta la cuantía total del importe previsto en el respectivo convenio para la financiación de actuaciones a llevar a cabo por las Comunidades Autónomas¹⁶¹.

5.2. Fondo de apoyo para la promoción de infraestructuras del (FONDO SAADSS)

También se modifica disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 25 de diciembre, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y los Servicios Sociales, estableciéndose que tendrá una duración hasta 30 de septiembre de 2034, con los recursos portados hasta la fecha al Fondo y las dotaciones adicionales que puedan preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuales serán desembolsadas y transferidas a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales¹⁶².

5.3. Hipoteca inversa y derecho de anticresis

De interés también resulta la introducción de una disposición adicional decimotercera en la Ley 5/2019, de 5 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario, para que aquellos que sean concedidos a personas que tengan declarado administrativamente un grado de dependencia de acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, que tengan como garantía un derecho real de anticresis, cuyo importe se destine, principalmente, a financiar el coste de los cuidados de una persona dependiente, y que la vivienda garante vaya destinada al mercado de alquiler, tendrán el mismo tratamiento que la hipoteca inversa con respecto al Impuesto sobre actos jurídicos documentados, aranceles notariales y registrales, en los términos establecidos por la disposición adicional primera de la Ley 41/2007, de 7 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de Regulación del Mercado Hipotecario y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria.

¹⁶⁰ Disposición adicional nonagésima octava de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

El art. 32.3 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, dispone lo siguiente:

“3. En el marco de cooperación interadministrativa previsto en el artículo 10, los Convenios que se suscriban entre la Administración General del Estado y cada una de las administraciones de las Comunidades Autónomas determinarán las obligaciones asumidas por cada una de las partes para la financiación de los servicios y prestaciones del Sistema. Dichos Convenios, que podrán ser anuales o plurianuales, recogerán criterios de reparto teniendo en cuenta la población dependiente, la dispersión geográfica, la insularidad, emigrantes retornados y otros factores, y podrán ser revisados por las partes. La aportación de la Comunidad Autónoma será, para cada año, al menos igual a la de la Administración General del Estado como consecuencia de lo previsto en este apartado y en el anterior.”

¹⁶¹ Disposición adicional nonagésima novena de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

¹⁶² Disposición Final décima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

La finalidad declarada de este Fondo es prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales

Es necesario que en la escritura pública de crédito deberá constar el destino del crédito y el compromiso del acreditado de destinar los fondos recibidos a satisfacer principalmente los costes de estancia en una residencia de mayores u otros costes asistenciales domiciliarios, además del compromiso de destinar la vivienda gravada con anticresis al mercado de alquiler. Este mismo régimen se aplicará también a la cancelación de los créditos con garantía de anticresis que reúnan los requisitos antes indicados¹⁶³.

6. RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS O POR CUENTA PROPIA

6.1. Campo de Aplicación del RETA. Extensión. Artistas

La disposición final cuarta ocho del RD-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, añade una nueva letra m) al art. 305 LGSS¹⁶⁴, para declarar como comprendidos en este régimen especial a quienes ejerzan por cuenta propia cualquiera de las actividades artísticas a las que se refiere el art. 249. quater. 1 LGSS¹⁶⁵.

6.2. Ámbito subjetivo del sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta propia incluidos en el RETA

La disposición final duodécima de la Ley 30/2022, de 23 de diciembre, por la que se regula el sistema de gestión de la Política Agrícola Común y otras materias conexas modifican los apartados 1 y 2 del artículo 324 de la LGSS. Y así para quedar incluido en este sistema especial, será preciso reunir los siguientes requisitos:

1. Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por ciento de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por ciento de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total (novedad).
2. Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular, no superen la cuantía equivalente al 75 por ciento del importe, en cómputo anual, de la base

¹⁶³ Disposición final vigésimo novena de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

El art. 1881 del Código Civil establece “*Por la anticresis el acreedor adquiere el derecho de percibir los frutos de un inmueble de su deudor, con la obligación de aplicarlos al pago de los intereses, si se debieren, y después al del capital de su crédito*”

¹⁶⁴ La actual letra m) pasa a ser la nueva letra n) de dicho artículo.

¹⁶⁵ Dicho artículo se refiere a la compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística. Su número 1 letra a) señala que: “*A estos efectos, se entiende por actividad artística, la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad*”.

máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación (novedad).

3. La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores que coticen con la modalidad de bases mensuales o, de tratarse de trabajadores que coticen con la modalidad de bases diarias, a las que se refiere el artículo 255, que el número total de jornadas reales efectivamente realizadas no supere las quinientas cuarenta y seis en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El número de jornadas reales se reducirá proporcionalmente en función del número de días de alta del trabajador por cuenta propia agrario en este Sistema Especial durante el año natural de que se trate.

Las limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena antes indicadas se entienden aplicables por cada explotación agraria. En el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios del RETA, se añadirá al número de trabajadores o jornales previstos en el apartado anterior un trabajador más con cotización por bases mensuales, o doscientos setenta y tres jornales al año, en caso de trabajadores con cotización por jornadas reales, por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.

Para determinar el cumplimiento de los requisitos 1 y 2 establecidos en las se podrá tomar en consideración la media simple de las rentas totales y de los rendimientos anuales netos de los tres ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe su comprobación, con la excepción del ejercicio o ejercicios afectados por circunstancias excepcionales tenidas en cuenta en aplicación de la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en estos casos se tendrá en cuenta el ejercicio o ejercicios inmediatamente anteriores no afectados por tales circunstancias.

Se entiende por explotación agraria el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, y que constituye en sí misma unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcerera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria¹⁶⁶.

A este respecto se entiende por actividad agraria el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales¹⁶⁷.

A los efectos previstos en este sistema especial, se considerará actividad agraria la venta directa por parte de la agricultora o agricultor de la producción propia sin transformación o la primera transformación de los mismos cuyo producto final esté incluido en el anexo I del artículo 38 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes, considerándose también actividad agraria toda aquella que implique la gestión o la dirección y gerencia de la explotación¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Se mantiene la misma redacción que en su versión anterior.

¹⁶⁷ Igual redacción que en su versión anterior.

¹⁶⁸ Mantiene la misma redacción que en su versión anterior

Novedad que se incorpora al nuevo art. 324 es la relativa a que se entiende por actividades complementarias:

- La participación y presencia de la persona titular, como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que estos se hallen vinculados al sector agrario.
- Las actividades de transformación de los productos de su explotación y venta directa de los productos transformados, siempre y cuando no sea la primera especificada en el apartado anterior, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación.

6.3. Jubilación. Normativa aplicable

La disposición final cuarta Once del RD-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, modifica la letra d) del art. 318 LGSS (Normas aplicables al RETA) disponiendo que en materia de jubilación, lo dispuesto en los artículos 205; 206 y 206 bis¹⁶⁹ (nuevo); 208; 209, excepto la letra b) del apartado 1; 210 (antes se incluía también el art. 211¹⁷⁰); 213, 214, 249 *quater*¹⁷¹ (*nuevo*) y la disposición transitoria trigésima cuarta¹⁷²(*nueva*). Y en relación con lo dispuesto en el artículo 215 será de aplicación en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente

7. NOVEDADES EN RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS

7.1. Reconocimiento de derechos pasivos. Competencias

El art. 11 de la Ley de Clases Pasivas del Estado¹⁷³ determina la competencia para el reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas del Estado. La modificación afecta al apartado 1 en relación con la entidad competente para ello que residirá en el INSS¹⁷⁴. Además, se añade como segundo párrafo que la falta de resolución expresa transcurrido el plazo máximo fijado por la norma reguladora del procedimiento de que se trate, sin resolución se entenderá desestimada por silencio administrativo.

7.2. Servicios efectivos al Estado

El art. 32 de la Ley de Clases Pasivas norma los años de servicios efectivos al estado al objeto de hecho causante, período de carencia y cálculo de pensiones. Su apartado 3 recoge determinados

¹⁶⁹ Jubilación anticipada por discapacidad.

¹⁷⁰ Relativo al Factor de Sostenibilidad de la pensión de jubilación, derogado por la disposición derogatoria única. 2 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

¹⁷¹ Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.

¹⁷² Aplicación gradual de coeficientes reductores de la edad de jubilación conforme a lo previsto en el art. 210.3 cuando la pensión supere el límite establecido para el importe de las pensiones.

¹⁷³ Aprobada por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 abril.

¹⁷⁴ Disposición final cuarta uno de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre. Téngase en cuenta que el ar. 11.1 con similar redacción dada por el RD-ley 15/2020, de 21 de abril, había sido declarado inconstitucional por la STC 111/2021, de 13 de mayo.

períodos de vinculación con las administraciones que no se considerarán servicios efectivos al estado. La reforma de dicho apartado es para excluir del cómputo al servicio social femenino obligatorio¹⁷⁵.

7.3. Prestaciones de supervivencia

7.3.1. Pensión de viudedad de las parejas de hecho

Con cierto retraso de la reforma introducida por el art. 1 Diez y Once de la Ley 21/2021, 28 de diciembre, que modificó los arts. 221 y 222 LGSS¹⁷⁶, el número Tres de la Disposición final cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre modifica el art. 38 apartados 4 y 5 e introduce un apartado 6 en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987 de 30 de abril.

La nueva versión de estos apartados supone una plena equiparación con lo ya normado en la LGSS para las parejas de hecho, es decir: desaparece el requisito de dependencia económica y sus excepciones; permite acceder a la prestación temporal de viudedad y la posibilidad, tras una ruptura de la pareja de hecho, de acceder a la pensión de viudedad de forma similar a la prevista para los supuestos de divorcio. Además, se incluye como causa de extinción de la pensión la de contraer matrimonio o formalizar una pareja de hecho por parte del beneficiario.

También se añade una disposición adicional vigésima, para atender supuestos excepcionales de acceso a la pensión de viudedad de pareja de hecho, en similares términos que lo recogidos en la Disposición adicional cuadragésima de LGSS¹⁷⁷:

- a) Que a la muerte del causante no se hubiera podido causar derecho a pensión de viudedad.
- b) Que el beneficiario pueda acreditar en el momento de fallecimiento del causante la existencia de pareja de hecho, en los términos establecidos en el apartado 4 del artículo 38.
- c) Que el beneficiario no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social;
- d) Para acceder a la pensión regulada en la presente disposición, la correspondiente solicitud deberá ser presentada en el plazo improrrogable para su solicitud es de doce meses siguientes a la entrada en vigor de la misma. Y los efectos económicos serán desde el día primero del mes siguiente a la solicitud, siempre que se cumplan todos los requisitos previstos en esta disposición.

¹⁷⁵ Sin perjuicio de lo previsto en la letra b del apartado 1 del art. 32:

“Artículo 32. Servicios efectivos al Estado.

1. A todos los efectos de Clases Pasivas y, en especial, a los de los artículos 28, 29 y 31 de este texto, se entenderán como años de servicio efectivo al Estado aquellos que:

...

b) El personal de que se trata haya permanecido en situación de servicios especiales y en las extinguidas de excedencia especial o supernumerario, así como en situación de excedencia forzosa y en las situaciones militares que resulten legalmente asimilables a todas éstas.”

¹⁷⁶ El art. 2 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre modificó el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado en las siguientes materias: Art. 27 “Revalorización de pensiones, complementos económicos y limitaciones al crecimiento de las mismas”; Disposición adicional decimoséptima “Extensión al Régimen de Clases Pasivas del Estado la regulación establecida en el apartado 2 del artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”.

¹⁷⁷ También introducida por el art. 1 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

7.3.2. Pensión de orfandad

El art. 41 de la Ley de Clases Pasivas del estado es modificado en sus apartados 1 y 2 y se añade un nuevo apartado 5.

Las novedades son las siguientes:

A) Orfandad absoluta. Incremento

En caso de orfandad absoluta, derivada del fallecimiento de ambos progenitores¹⁷⁸, el beneficiario tendrá derecho al incremento de la base reguladora en los términos que reglamentariamente se determinen¹⁷⁹.

B) Duración de la pensión

Con carácter general la pensión se reconoce a los hijos menores de 21 años o con independencia de la edad si estuvieren incapacitados para el trabajo antes del cumplimiento de la misma o del fallecimiento del causante.

Por otro lado la pensión de orfandad se podrá reconocer o mantener cumplidos los 21 años si el huérfano no realiza un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia o cuando realizándolo, o percibiendo cualesquiera otras rentas, ingresos o prestaciones sustitutivas del salario (la inclusión de las rentas o prestaciones sustitutivas es la novedad), los ingresos que obtenga en cómputo anual resulten inferiores al importe del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad siempre que, a la fecha de fallecimiento del causante, fuera menor de veinticinco años. En estos casos, la pensión se extinguirá cuando el titular cumpla los veinticinco años de edad, salvo que estuviera cursando estudios, manteniéndose en este supuesto la percepción de la pensión de orfandad hasta el día primero del mes siguiente al inicio del siguiente curso académico. No obstante, si el huérfano se incapacitase para todo trabajo antes de cumplir los veinticinco años de edad, tendrá derecho a la pensión de orfandad con carácter vitalicio.

C) Efectos de la adopción del huérfano en la pensión

La LO 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de violencia de género, modificó el art. 224 LGSS, introduciendo un nuevo apartado 2¹⁸⁰, pero no modificó el art. 41 de la Ley de Clases Pasivas.

¹⁷⁸ Confrontar con art. 224. 2 último párrafo de la LGSS “A los efectos previstos en este artículo, se presumirá la orfandad absoluta cuando se hubiera producido abandono de la responsabilidad familiar del progenitor superviviente y se hubiera otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares, así como en otros supuestos determinados reglamentariamente”.

¹⁷⁹ Confrontar con el art. 17.2 de la Orden de 13 de febrero de 1967, que determina que el incremento lo será con el porcentaje de la pensión de viudedad.

¹⁸⁰ Renumerando los anteriores apartados 2 y 3 como 3 y 4. En nuevo apartado 2 partía de que con carácter general la adopción del huérfano pensionista supone la extinción de la pensión o prestación temporal, si bien en el caso de que la muerte de la causante fuera debido a violencia sobre la mujer (incluido cuando el agresor fuere distinto al progenitor), la pensión o prestación no se extinguirá, quedará en suspenso cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Pensión o prestación que se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites indicados. Y por otro lado se incluye la previsión de que s casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión o de la prestación de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión o prestación de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del

El nuevo apartado 5 del art. 41 de la Ley de Clases Pasivas, supone lo siguiente:

- La adopción del beneficiario de una pensión de orfandad dará lugar a la extinción de ésta, con efectos a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Esta previsión no estaba prevista con anterioridad.
- En el supuesto de adopción de los hijos e hijas de una causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, el derecho a la pensión de orfandad y el incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta, solo se suspenderá cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquel en que concurra la causa de suspensión.

El derecho a la pensión se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente. La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.

- En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible con la pensión de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

8. COLECTIVOS EN EL EXTRANJERO OBJETO DE PROTECCIÓN SOCIAL

La Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global tiene como objeto la regulación del régimen jurídico de la política española de cooperación para el desarrollo sostenible y la solidaridad global. Se entiende por política de cooperación para el desarrollo sostenible aquella que define los principios, objetivos, prioridades, instrumentos y recursos que España despliega, como política pública, a través de su acción exterior para contribuir, de manera coherente y en todas sus dimensiones, a las metas globales de desarrollo sostenible establecidas por las Naciones Unidas, en la actualidad la Agenda 2030, la Agenda de Financiación del Desarrollo Sostenible, la Alianza Global para la Cooperación Eficaz al Desarrollo, el Acuerdo de París en el ámbito climático, la Unión Europea y otras instancias multilaterales, y la estrategia española de desarrollo sostenible en su dimensión exterior¹⁸¹.

El art. 44 define que se entiende a los efectos de la ley como personas cooperantes como las personas físicas, profesionales de la cooperación, que tengan una relación jurídica o de prestación de servicios, laboral o administrativa, por cuenta de organizaciones internacionales o de instituciones u organismos públicos o privados españoles sin ánimo de lucro o de empresas consultoras que trabajen en última instancia para entidades sin ánimo de lucro, para realizar actividades de acción humanitaria o de cooperación para el desarrollo sostenible. Se consideran personas cooperantes a los profesionales que trabajen tanto para el sector privado (ONGD, Fundaciones, Asociaciones, empresas consultoras, etcétera) como para el sector público (estatal, autonómico o local). Y dispone que Estatuto

fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible con la pensión o prestación de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

¹⁸¹ Art. 1.2.

de las Personas Cooperantes fijará, entre otros aspectos, sus derechos y obligaciones, formación, oportunidades de carrera profesional, homologación de los servicios que prestan, modalidades de previsión social, acceso al sistema sanitario, apoyo en el terreno, y régimen de incompatibilidades. Se impulsará la participación de personas con discapacidad¹⁸².

Por su parte el art. 45, salvando lo establecido en la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado, y de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas para regular esta materia, señala que la Ley 1/2023 amparará a la persona voluntaria al servicio de la acción humanitaria y la cooperación al desarrollo en el exterior, y a las organizaciones que las encuadren, para la prestación de servicios. Y dispone que contará con un seguro u otra garantía financiera que cubra los riesgos de enfermedad y accidente durante el período de su estancia en el extranjero, los gastos de repatriación, y un acuerdo de incorporación que contemple, como mínimo, los recursos necesarios para hacer frente a sus necesidades básicas en el país de destino, y un período de formación, si fuera necesario. Se impulsará la participación de personas con discapacidad.

9. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, INDICADOR PÚBLICO DE EFECTOS MÚLTIPLES Y OTROS ÍNDICES DE REFERENCIA

9.1. Salario Mínimo Interprofesional¹⁸³

Para 2023 el salario mínimo interprofesional queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

En el caso de trabajadores eventuales y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 51,15 euros por jornada legal en la actividad.

Y para los trabajadores sujeto a relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se fija el salario mínimo de las empleadas y empleados del hogar que trabajen por horas, en 8,45 euros, por hora efectivamente trabajada, percibirá a prorrata.

Con esta nueva cuantía, el salario mínimo interprofesional aumenta un 8% respecto a su valor anterior. La subida se aplica con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023

¹⁸² Véase el RD 519/2006, de 28 abril, por el que se establece el Estatuto del Cooperante, en desarrollo de la Ley 23/1998, de 7 de julio (derogada por la Ley 1/2023, de 20 febrero. Su Disposición adicional primera, dispone:

“Régimen público de protección social.

Los cooperantes, en función del tipo de relación que les vincule con la persona o entidad promotora de la cooperación para el desarrollo o la acción humanitaria, y sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados o convenios que pudieran resultar de aplicación, accederán a, o mantendrán en su caso, la relación de aseguramiento con régimen público de protección social que corresponda, en los términos y con las particularidades establecidas en sus respectivas normas reguladoras, en especial las previstas para los supuestos de traslados o de prestación de servicios en el extranjero.”

¹⁸³ RD 99/2023, de 14 de febrero.

9.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples¹⁸⁴

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), durante 2023, tendrá las siguientes cuantías:

- Diario: 20 euros.
- Mensual: 600 euros.
- Anual: 7.200 euros.

En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM será de 8.400 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 7.200 euros.

9.3. Interés legal del dinero¹⁸⁵

El interés legal del dinero queda establecido en el 3,25 por ciento hasta el 31 de diciembre del año 2023. Durante el mismo periodo, el interés de demora será el 4,0625 por ciento¹⁸⁶.

10. PENSIONES

-Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023 (BOE 28-12-2022)

Conforme al título IV de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se establece que las pensiones experimentarán en 2023 con carácter general un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2022.

- De acuerdo con tales disposiciones legales, este real decreto establece una revalorización general de las pensiones y otras prestaciones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas del Estado, del 8,5 por ciento.
- Igualmente, se fija una revalorización del 8,5 por ciento de las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, así como de las pensiones no concurrentes del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y de las pensiones de Clases Pasivas.
- Idéntico porcentaje de incremento experimentarán las cuantías de los límites de percepción de pensiones públicas, así como los importes de los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y de las pensiones especiales de guerra.

¹⁸⁴ Véase el RD-ley 3/2004, de 25 junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía y la Disposición adicional nonagésima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre

¹⁸⁵ Disposición adicional cuadragésima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre. Véase también el art. 1 de la Ley 24/1984, de 29 de junio.

¹⁸⁶ Para los intereses de demora previstos en art. 26.6 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y art. 38.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

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

-Asimismo, se establecen las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social y de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. También se fija la revalorización para el año 2023 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

-Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE 17/03/2023)

El permanente estado de reforma del sistema de Seguridad Social se ha visto afectado, en los últimos tiempos, por dos importantes paquetes de medidas que traen su causa en la tercera reforma del Pacto de Toledo de finales del año 2020. La primera de las reformas, operó a través de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, en donde ya se tocó toda la problemática de las pensiones y la segunda ha tenido de la mano del Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo de 2023.

Antes de entrar en materia conviene precisar que la primera parte del primer párrafo de la Disposición Final décima se dispone que su entrada en vigor tendrá lugar “el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE”, es decir el 1 de abril, inmediatamente se anuncia que hay muchos preceptos cuya fecha de entrada en vigor será diferente, distribuidos en ocho párrafos, y que van, desde el día siguiente al de la publicación en el BOE, hasta el 1 de enero de 2026.

Cabe tener en cuenta que el equilibrio financiero de sistema público de pensiones se encuentra en la actualidad muy afectado por el aumento de pensionistas en términos absolutos y en proporción al conjunto de la sociedad, tendencia que se acelerará durante los próximos años, conforme se vaya jubilando la generación llamada “baby boom”.

Dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el Componente 30 es el relativo a la sostenibilidad a largo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo. De acuerdo con esta idea, los retos y objetivos que se plantea la presente normativa está orientada a asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, mantener el poder adquisitivo, preservando su papel en la protección frente a la pobreza y garantizando la equidad intergeneracional. Apoyándose en el amplio consenso parlamentario sustanciado en la aprobación de las recomendaciones del marco del Pacto de Toledo, se propone la puesta en marcha de un paquete de medidas complementarias entre sí que serán elevadas al diálogo social. En el RD-Ley se contemplan diversas actuaciones como las siguientes:

- Incremento gradual de la base máxima de las cotizaciones.
- Se crea una cotización de solidaridad que grava la masa salarial que supera la base máxima de cotización.
- Se amplía cuantitativamente el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) para nutrir un Fondo de Reserva.
- Se revisa la regla relativa al periodo de cómputo para el cálculo de la pensión, ofreciendo una doble alternativa a lo largo de dos décadas.

Consta de un artículo único, que reforma el TR Ley General de la Seguridad Social. con cuarenta y cuatro apartados, seis disposiciones adicionales, seis transitorias, una derogatoria y diez disposiciones finales.

La consecución de este objetivo general, el de preservar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, se articula a través de otros objetivos más concretos que han de marcar las principales líneas de actuación:

El primero de estos objetivos es la eliminación del déficit del sistema.

El segundo gran objetivo pasa por profundizar los ajustes paramétricos que han permitido incrementar la edad efectiva de jubilación de manera constante, hasta situarla por encima de la media europea, e impulsar a través de nuevos incentivos positivos la prolongación voluntaria del acceso a la jubilación.

Y, como tercer objetivo, desplegar sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y profesional.

Por tanto, aunque la mayoría de las modificaciones afectan a todo el tema de las pensiones, lo cierto es que, esta norma incorpora igualmente, con mayor o menor medida, otras modificaciones que afectan a las siguientes materias: la incapacidad temporal, la prestación por cuidado de hijo enfermo grave, la inclusión en la Seguridad Social de las prácticas formativas o académicas externas, la orfandad, el trabajo a tiempo parcial, las personas discapacitadas y los artistas, el cese por actividad de los trabajadores autónomos y, finalmente, el tema de las pensiones reconocidas al amparo de las normas internacionales.

a) Actualización del tope máximo de las bases de cotización.

El artículo 19.3 se modifica para establecer que la actualización anual del tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes, conforme a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, se efectuará en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas prevista en el artículo 58.2. Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2024, según la D.F. 10ª. Pero, conforme a la nueva Disposición Transitoria 38ª TRLGSS, el porcentaje de subida, hasta 2050, no será el mismo, pues se le añadirá al tope máximo de la base un 1,2% anual.

b) Cotización adicional de solidaridad.

Se introduce, a partir de 2025, un artículo 19 bis que establece una cuota adicional de solidaridad para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social, que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año, con tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo:

- La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento;
- El tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento;
- Y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Se llegará a estos porcentajes en el año 2045, porque, conforme a la Disposición Transitoria 42ª TRLGSS, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo. Comenzará en 2025, con unos porcentajes del 0,92%, 1% y 1,17% para cada tramo.

Este nuevo artículo 19 bis es un desarrollo de lo dispuesto en el artículo 147.1 TRLGSS, según el cual la cotización ha de tener en cuenta la remuneración total que se perciba.

c) Pensiones internacionales.

La introducción de un nuevo artículo 50 bis regula con rango de ley la resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales cuando se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder al derecho computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España; así como cuando las pensiones se reconozcan a prorrata temporis como consecuencia de períodos que otro Estado haya certificado con carácter provisional, evitando así al beneficiario demoras innecesarias en el acceso a la pensión.

El artículo 58, apartado 4, determina legalmente la fórmula para revalorizar las pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales. Se deroga con efectos de 1 de enero de 2025, debiendo de acudir al artículo 57, que entra en vigor en esa misma fecha

Se añade un apartado 5 al artículo 58, también relacionado con la revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales (entró en vigor el 18 de marzo de 2023).

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

d) Limitación de la cuantía inicial de las pensiones.

La nueva redacción del artículo 57 determina que cuando la pensión inicial quede limitada por la cuantía máxima establecida para el año en que se cause, las sucesivas revalorizaciones anuales que correspondan de acuerdo con el artículo 58.2 se efectuarán, la primera sobre dicho importe y las posteriores sobre el importe revalorizado del año anterior, norma que igualmente se aplica a las pensiones concurrentes. Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y se complementa con la Disposición Transitoria 39ª TRLGSS.

e) Revalorización de las pensiones.

En el artículo 58, se modifica el apartado 2 para garantizar que, en la modalidad contributiva, todas las pensiones del sistema y no solo la pensión mínima, como se decía en la redacción anterior, así como el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior. Entrará en vigor el 1 de enero de 2024.

f) Complemento de pensiones contributivas por haber tenido hijos.

La reforma del artículo 60 reconoce el complemento por brecha de género también a los hombres siempre que cumplan determinadas condiciones.

Asimismo, se precisa cómo deben calcularse las pensiones de los respectivos progenitores para determinar cuál de ellas es la más alta a efectos de acreditar los requisitos exigidos para obtener el complemento. Entró en vigor el 18 de marzo de 2023).

La Disposición Transitoria 44ªTRLGSS permite su aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Y la Disposición Transitoria 1ª RD-Ley determina que el importe de este complemento tendrá un incremento, adicional a la revalorización anual, del 10 por ciento en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

g) Incapacidad temporal.

La modificación de los artículos 82.4.b), 169.1.b), 170 y 174, así como de la D.Ad.1ª.4 y la introducción de la Disposición Transitoria 37ª TRLGSS dan nueva regulación a la prestación de incapacidad temporal. La D.Tr.4ª RD-Ley concreta los términos en que debe aplicarse la vigencia transitoria de la normativa anterior. La reforma del artículo 82 entró en vigor el 18 de marzo de 2023). El resto de los artículos enlazados lo hará el 18 de mayo de 2023.

Estas son algunas de las reformas:

- Se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta
- Se sustituye la referencia a seis meses por 180 días, a fin de que la duración real del período de observación por enfermedad profesional pueda variar en función de los días que tengan los meses concretos en que se produzca
- El inicio del expediente de incapacidad permanente se articula a través de la emisión de un alta médica con propuesta de incapacidad permanente
- El agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica supone el pase automático a la prórroga de incapacidad temporal, sin necesidad de declaración expresa
- Si no hubiera prórroga, se mantiene como hasta el momento el procedimiento de disconformidad cuando el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia al reconocimiento médico se emite al agotarse los 365 días
- Se mantiene la colaboración obligatoria en el pago de la prestación durante la prórroga de la incapacidad temporal hasta el alta médica del trabajador por curación, mejoría o incomparecencia, hasta el último día del mes en que el INSS emita el alta médica por propuesta de incapacidad permanente, o hasta el cumplimiento de los 545 días, finalizando en todo caso en esta fecha
- Y se recoge la obligación de las empresas colaboradoras voluntarias de pagar a su cargo la prestación de incapacidad temporal hasta la extinción del derecho al subsidio, incluida en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos.

h) Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Este Fondo tiene por finalidad la de atender las necesidades financieras en materia de prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social. Se dotará fundamentalmente con los ingresos obtenidos de la cotización finalista fijada en el artículo 127 bis. Se regula por los artículos 117 al 121, que ya entraron en vigor.

Desde 2033, el Fondo podrá efectuar los desembolsos necesarios.

i) Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

El artículo 127 bis regula el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) que tiene como finalidad la de “preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo”. A la vez, se deroga la D.F. 4ª de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, que creó el MEI.

Consiste en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La cotización acabará siendo de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena, un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. En el caso de que se modifique la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura.

Esta cotización adicional no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. Sin embargo, tal afirmación ya se contradice en el propio RD-Ley (Disposición adicional 52ª).5 a)

La Disposición Transitoria 43ª fija una escala creciente de porcentajes. Comienza en el 2023, con un 0,6%, del que el 0,5% le corresponde a la empresa y el 0,1% al trabajador. Aumenta un 0,10% cada año. En 2029 se alcanzará el 1,2%, que se mantendrá hasta el año 2050.

Entró en vigor el 18 de marzo de 2023), con efectos desde el 1 de enero de 2023. En 2023 ya se está aplicando el 0,6% conforme a la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

j) Menores con enfermedades graves.

Se modifican los artículos 190, 191.2 y 192 para mejorar la protección de los menores con cáncer y otras enfermedades graves, pudiéndose reconocer la prestación económica hasta los 23 años e incluso 26 años en caso de discapacidad.

La Disposición Transitoria 5ª RD-Ley recoge posibilidades de reducción de jornada en estas situaciones. En consonancia, la D.F. 3ª modifica el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, norma laboral que autoriza la reducción de jornada en estos supuestos. Y la D.F. 4ª, en la misma línea, adapta el artículo 49.e) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

k) Base de la pensión de jubilación.

La nueva redacción del artículo 209, amplía a 27 años el período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, de los cuales se seleccionan de oficio las 324 bases de

cotización de mayor importe de todo el período, para lo cual primero se integran las mensualidades en las que no haya existido la obligación de cotizar y, posteriormente, se actualizan las bases de cotización del período de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC, excepto las correspondientes a los 24 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, que se computan en su valor nominal.

Esta nueva regulación se complementa con la Disposición Transitoria 40ª, que determina la aplicación gradual del nuevo período de cotización a incluir en la base reguladora en un lapso que va desde 2026 a 2037. También se retoca al respecto la Disposición Transitoria 4ª.7 TRLGSS, para reconocer de oficio la normativa más favorable al nuevo pensionista.

l) Excedencia por cuidados familiares.

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

m) Equiparación del trabajo a tiempo parcial y fijos discontinuos.

Con la modificación del artículo 247 y supresión del 248.3, se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

La modificación del artículo 248 concede a los trabajadores fijos discontinuos el tratamiento de trabajadores a tiempo parcial a efectos del sistema de la Seguridad Social, para la determinación de la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal e incrementa la base reguladora.

n) Periodos sin cotización.

La reforma de artículo 248, que regula la cuantía de las prestaciones económicas tiene una compleja entrada en vigor. Especialmente el 248.2, que determina la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar en el cálculo de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, no entrará en vigor hasta 2026.

El artículo 322 regula la integración de períodos sin obligación de cotizar para los trabajadores autónomos, que se extiende a los seis meses siguientes a cada situación de cese de actividad y se cubre con la base mínima de la tabla general del este Régimen Especial. También entrará en vigor el 1 de enero de 2026. Ver también Disposición Adicional 50ª y Disposición Transitoria 41ª.

o) Presunción de discapacidad del 65%.

Dispone la nueva redacción de la Disposición Adicional 25ª que “a efectos de la aplicación de esta ley, sin perjuicio de poder acreditarse el grado de discapacidad, en grado igual o superior al 65 por ciento, mediante el certificado emitido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales o por el órgano competente de la comunidad autónoma, se entenderá que están afectadas por una discapacidad, en un grado igual o superior al 65 por ciento, aquellas personas para las que, como medida de apoyo a su capacidad jurídica y mediante resolución judicial, se haya nombrado un curador con facultades de representación plenas para todos los actos jurídicos.”

En materia de discapacidad, también hay que tener en cuenta que, conforme a la nueva redacción del artículo 352.2 c), los hijos con discapacidad mayores de 18 años respecto de los que no se haya establecido ninguna medida de apoyo a su capacidad para ser beneficiarios de asignaciones del sistema de la Seguridad Social serán beneficiarios de las asignaciones que debido a ellos corresponderían a sus padres.

p) Alumnos en prácticas.

Se añade una Disposición Adicional 52ª, que determina la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, que incluyen las realizadas por alumnos universitarios y de formación profesional.

La cotización regulada en estos casos es muy reducida, pues ni siquiera se aporta el mecanismo de solidaridad intergeneracional. Además, la Disposición Transitoria 2ª RD-Ley establece una reducción adicional.

Se deroga expresamente la Disposición Adicional 5ª RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, que regulaba la Seguridad Social de estas personas.

q) Cuantía mínima de las pensiones.

Desde el año 2027, la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para un titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo, una vez revalorizada según lo dispuesto en el artículo 58.2, y que servirá de cuantía de referencia, no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos. Para la determinación de dicho umbral se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal.

La nueva Disposición Adicional 53ª concreta la llegada progresiva a ese objetivo. También trata de la pensión de viudedad, resto de pensiones contributivas y pensiones no contributivas y se hace remisión a la ley de presupuestos de cada año.

r) Jubilación parcial.

La Disposición Adicional 1ª RD-Ley da un mandato al Gobierno para que, en el plazo de un año, previa negociación en el marco del diálogo social, presente ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión, preserve la calidad del empleo de los relevistas y equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene.

11. SANIDAD

-Real Decreto 118/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (BOE 22-2-2023)

El INGESA es una entidad gestora de la Seguridad Social, adscrita al Ministerio de Sanidad a través de la Secretaría de Estado de Sanidad, con naturaleza de entidad de derecho público y capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que le están encomendados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del TRLGSS. En su condición de entidad gestora, le será de aplicación la disposición adicional decimotercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Este Real Decreto le atribuye competencias (art. 2). También prevé la organización y funcionamiento de los servicios centrales del INGESA (arts. 3-7), y territoriales (arts. 8 15), así como también dispone los órganos de participación en el control y vigilancia del INGESA.

El Real Decreto 118/2023 configura como de difícil cobertura los puestos de trabajo de personal sanitario del INGESA en Ceuta y Melilla, habilitándose a la Dirección del INGESA para establecer las medidas necesarias que incentiven la contratación de profesionales en estos puestos.

Entre las derogaciones normativas, se establece la derogación del artículo 15 del Real Decreto 1087/2003, de 29 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica del Ministerio de Sanidad y Consumo, y el Real Decreto 1746/2003, de 19 de diciembre, por el que se regula la organización de los servicios periféricos del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y la composición de los órganos en el control y vigilancia de la gestión.

12. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 27 de diciembre de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social (BOE 31-12-2022)

El artículo 130 LGSS establece la posibilidad de que se adopten y notifiquen resoluciones de forma automatizada en los procedimientos de gestión de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social previstas en la misma, excluidas las pensiones no contributivas. A su amparo se dictó la Resolución de 23 de febrero de 2016, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos de gestión de determinadas prestaciones de la Seguridad Social, la cual se refiere a la automatización íntegra de determinados procedimientos.

No obstante, existen supuestos en los que, si bien cabe la automatización de algunos actos o actuaciones dentro del procedimiento, no es posible prescindir absolutamente de la intervención de un empleado público en todas las fases del mismo, resultando por tanto necesario establecer, conforme a la citada normativa, dichos supuestos. Para ello, esta Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó la «Resolución de 14 de enero de 2022, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social», posteriormente modificada a través de la Resolución de 22 de marzo de 2022, con la finalidad de extender las previsiones relativas a la adopción de resoluciones de forma automática y los criterios de reparto entre las diferentes direcciones provinciales a la prestación de ingreso mínimo vital, de no asignar la tramitación de los expedientes de auxilio por defunción por el sistema de reparto en ningún caso y de modificar su anexo para determinar la dirección provincial a la que se le atribuyen las competencias y actuaciones en los procedimientos de reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, de muerte y supervivencia y de incapacidad permanente en las que fuese de aplicación el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Senegal.

Desde dicha resolución se ha evidenciado la necesidad de implementar nuevos cambios que redunden en una gestión más ágil y eficaz, procediéndose así a una distribución de asuntos más racional y eficiente, que evite la concentración en algunas direcciones provinciales de expedientes concernientes a un número excesivamente elevado de países. Del mismo modo, se ha constatado que, en la distribución inicial de competencias especializadas, no se había tenido en cuenta la dificultad particular para gestionar expedientes asociados a determinados colectivos, como por ejemplo el colectivo de Minería de Carbón, muy presente en los expedientes a totalizar con Polonia.

Además, la entrada en producción el pasado 4 de julio de 2022 del Sistema Electrónico Europeo de Intercambio de Información (EESSI) en materia de pensiones, subraya la importancia de la atención y resolución de procesos de forma inmediata con las instituciones competentes de otros estados miembros, por lo que resulta de gran dificultad mantener una adecuada coordinación con los diferentes estados en las direcciones provinciales que tienen atribuida la competencia respecto de un elevado número de países.

Como consecuencia de todo ello, se ha observado que las direcciones provinciales inicialmente seleccionadas para la especialización de gestión de expedientes al amparo de normas internacionales, resultan insuficientes y que se hace necesario ampliar el número de las direcciones provinciales competentes en estos expedientes y redistribuir los países de los inicialmente se ha determinado su competencia.

En aras de garantizar el principio de seguridad jurídica, y con la finalidad de recoger e incorporar estas nuevas cuestiones, se procede a dictar una nueva resolución, de tal manera que se recojan en un único cuerpo normativo las disposiciones vigentes sobre esta materia, procediéndose así a derogar la citada Resolución de 14 de enero de 2022.

La presente Resolución establece:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá automatizar la adopción de las resoluciones, utilizando como sistema de firma el sello electrónico de la entidad, en los siguientes procedimientos: Jubilación en su modalidad contributiva; Muerte y supervivencia; Nacimiento y cuidado de menor; Ingreso mínimo vital.
- Se exceptúan los procedimientos referidos a las prestaciones por muerte y supervivencia que requieran el dictamen propuesta, preceptivo y no vinculante, del Equipo de Valoración de Incapacidades o, en su caso, de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, así como los de las pensiones o prestaciones en favor de familiares y las indemnizaciones especiales a tanto alzado en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- En relación con las resoluciones automatizadas que se adopten por la entidad gestora en los procedimientos indicados en el apartado anterior, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia en que tenga su domicilio la persona interesada, salvo en los supuestos siguientes:
 1. En el caso de expedientes de pensiones en los que sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia que se determina en el Anexo de esta resolución.
 2. En el caso de que la persona solicitante de una prestación resida en el extranjero, y no sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social, se considerará responsable a efectos de impugnación la dirección provincial de la provincia en la

que, según los sistemas de información de la Seguridad Social, la persona causante acredite las últimas cotizaciones en España y, si no constasen datos, la dirección provincial de la provincia en la que la persona solicitante hubiese alegado las últimas cotizaciones en España.

-Contabilidad. Resolución de 29 de diciembre de 2022, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones contables en materia de reintegro de pago indebido de prestaciones económicas de la Seguridad Social (BOE 5-1-2023¹⁸⁷)

Se dicta una nueva resolución para:

- En primer término, incorporar el procedimiento a aplicar en aquellos supuestos en que los reintegros de pagos indebidos de prestaciones no se hayan podido formalizar al presupuesto del ejercicio en que se produce el cobro o devolución y,
- En segundo lugar, efectuar una adecuada sistematización de las operaciones contables para una mayor claridad y coherencia en la aplicación de los distintos procedimientos de registro derivados de este tipo de expedientes.

-Patrimonio. Real Decreto 37/2023, de 24 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social (BOE 25-1-2023)

Se lleva a cabo una revisión y adaptación del texto reglamentario que regula el patrimonio de la Seguridad Social, como consecuencia de las modificaciones introducidas en la LGSS por la disposición final vigésima quinta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, respecto a las cuestiones vinculadas con el patrimonio de la Seguridad Social.

El objeto de esta modificación es que los bienes inmuebles que forman parte del citado patrimonio, sin perder tal carácter, además de estar afectos, con carácter prioritario, a los fines de la Seguridad Social, puedan ser destinados a fines de utilidad pública a través de su adscripción o cesión de uso.

Además, dado el tiempo transcurrido desde la aprobación del Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social, y a pesar de que esta norma se ha visto modificada en tres ocasiones, se considera conveniente proceder a su reforma con el fin de adecuar la gestión del patrimonio de la Seguridad Social a las últimas recomendaciones realizadas al efecto por el Tribunal de Cuentas en el Informe número 1.483 de fiscalización operativa sobre la eficiencia en el uso de los inmuebles de la Seguridad Social, con especial referencia a la eficiencia energética.

En este sentido, se ha revisado la regulación de los negocios jurídicos patrimoniales a través de los cuales se efectúa la gestión del patrimonio de la Seguridad Social, tomando en consideración la necesidad inminente de superar determinados obstáculos que dificultan o impiden desarrollar adecuadamente dicha gestión.

Además, se introduce un nuevo modo de actuar en la gestión del patrimonio, basado en el futuro Plan de optimización del patrimonio, cuyo fin será alcanzar una gestión más eficaz y eficiente.

¹⁸⁷ Corrección de errores en BOE 19-1-2023.

-Gestión y procedimiento. Resolución de 7 de febrero de 2023, de la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante la que se establece un procedimiento de colaboración de las entidades financieras en la gestión de obtención de información y práctica del embargo por medios telemáticos de los pagos efectuados a través de Terminales de Punto de Venta a deudores de la Seguridad Social (BOE 17-2-2023)

Esta Resolución se enmarca en el propósito de modernizar la actuación administrativa, dentro del cual cobra especial relevancia la utilización de medios electrónicos en el ámbito de la gestión recaudatoria en vía ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En dicha adaptación de la gestión al uso de medios electrónicos, no puede obviarse que el uso de la tarjeta de crédito o débito constituye un medio de pago cada vez más habitual, que se instrumenta a través de los Terminales de Puntos de Venta, cuya operativa consiste en que el titular de un establecimiento mercantil contrata dicho servicio con una entidad financiera, la cual abona a aquel el importe obtenido de los pagos efectuados con tarjeta de crédito o débito en los Terminales de Puntos de Venta correspondientes.

El hecho de que el uso de este medio de pago se haya extendido notablemente supone necesariamente un aumento de actuaciones ejecutivas por parte de los órganos de recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los pagos efectuados a través de los Terminales de Puntos de Venta cuando los mismos se realizan a deudores de la Seguridad Social.

Dichas actuaciones se han venido practicando de forma individualizada mediante la emisión diaria de las correspondientes diligencias de embargo a cada una de las entidades financieras, las cuales deben cumplir con el deber de información que establece el artículo 40 LGSS. Los requerimientos que a este respecto se emiten a las mismas, deben ser atendidos en el mismo momento de su presentación conforme al artículo 53 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, lo que supone un considerable esfuerzo de gestión tanto para las distintas entidades financieras como para la Tesorería General de la Seguridad Social.

Con el fin de solventar esta situación y en aras a agilizar la práctica de este tipo de embargo, resulta necesario articular un nuevo procedimiento administrativo de colaboración de las entidades financieras en esta materia por medios telemáticos, el cual dotará de mayor eficacia e inmediatez a la actuación recaudatoria en vía ejecutiva.

Las entidades financieras que no se adhieran al procedimiento de colaboración establecido por la presente resolución, que incumplan sus términos o que obstaculicen su adecuado desarrollo no podrán alegar dificultades técnicas u operativas que hayan podido motivarse por el número de actuaciones solicitadas, como causa de exoneración de las responsabilidades en que hayan podido incurrir por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en lo concerniente al suministro de información y a la práctica de embargos sobre los pagos efectuados a través de Terminales de Punto de Venta.

En virtud de todo ello, la Tesorería General de la Seguridad Social, como órgano competente para la gestión de la recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, establece mediante esta resolución un procedimiento administrativo de colaboración de las entidades financieras en la obtención de información y práctica por medios telemáticos del embargo de los pagos efectuados a través de los Terminales de Puntos de Venta a los deudores de la Seguridad Social, lo que se llevará a cabo conforme a las instrucciones establecidas en esta Resolución.

-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 (BOE 11-1-2023¹⁸⁸)

Con este Real Decreto Ley se pretende dar cumplimiento a la Reforma 7 «revisión de las subvenciones y bonificaciones a la seguridad social», del Componente 23 del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que tiene como objetivo simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia mediante una mejor orientación, teniendo en cuenta la revisión del gasto (spending review) llevada a cabo por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), y su adecuación a los nuevos principios contenidos en la regulación del marco contractual introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La Exposición de Motivos señala, críticamente, que el mandato de realización de una política orientada al pleno empleo contenido en el art. 40 CE ha sido objeto de tratamiento a través de un amplio e intenso conjunto normativo e institucional que bajo la denominación de «política de empleo» se ha referido, no solo ni exclusivamente a las denominadas políticas activas de empleo y dentro de estas a la actividad de fomento del empleo, sino también a la propia regulación sustantiva de la normativa laboral. De forma que en las últimas décadas se ha atribuido a las reformas de la regulación de las condiciones de trabajo un papel excesivamente central en la política de fomento del empleo, con efectos no siempre positivos, como se ha puesto de manifiesto con la opción legal de promocionar la contratación temporal como instrumento de fomento del empleo.

En la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, existiendo una excesiva fragmentación y dispersión de normas que va en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas. A ello se añaden otros problemas como la desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente, en las cuantías de los incentivos; la ausencia de un régimen común de disposiciones generales aplicables a todas ellas y las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

Por lo que se refiere al contenido de la regulación de incentivos:

1. El Real Decreto-ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

2. Se establecen los objetivos de la norma, unos generales, en el marco de las políticas activas de empleo, y otros específicos, y se contemplan servicios garantizados de información, formación y acompañamiento.

3. Se determinan las personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

— El artículo 4 se refiere a las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada:

- a. Se presta especial atención a las personas vulnerables o de baja empleabilidad (personas de atención prioritaria), considerándose como tales las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria previstos en la Ley de Empleo.

¹⁸⁸ Convalidación mediante Resolución de 24 de enero de 2023, del Congreso de los Diputados en BOE 27-1-2023.

- b. Por otro, incluye como destinatarias a personas trabajadoras que, en determinados supuestos, vean transformados sus contratos temporales en indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios.
 - El artículo 5 se refiere a las personas trabajadoras destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.
 - El artículo 6 contiene las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.
- 4. Los artículos 7 y 8 se refieren a la determinación y los requisitos de los beneficiarios.
 - Podrán serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.
 - No podrán ser beneficiarios las Administraciones Públicas así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas.
 - El artículo 9 regula las obligaciones de mantenimiento del empleo, que se unifican para todos los contratos incentivados.
 - Se desarrollan las cuantías y duración y mantenimiento de beneficios; exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación; incompatibilidad y concurrencia de beneficios; y, por último, reintegros.
 - Se establecen las exclusiones a los incentivos a la contratación.
- 5. El capítulo II referente a los incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo, contiene:
 - Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
 - Bonificaciones por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, así como en diversos supuestos de conciliación.
 - Bonificaciones por la contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo.
 - Bonificaciones a la contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos, así como a la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas, las bonificaciones a la formación en alternancia y las previstas de manera específica para el contrato predoctoral.
 - Bonificaciones de apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos.
- 6. Dentro del capítulo II, la sección 2.^a prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como:
 - Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 32).
 - Reserva de empleo (artículo 33).

- Planes de igualdad en las empresas (artículo 34).
- Pactos locales y comarcales de empleo (artículo 35).

7. Se regulan un conjunto de normas comunes a las bonificaciones en la cotización, relativas a la aplicación, control, coordinación de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social y acreditación de los requisitos.

8. El capítulo III se refiere a la financiación y evaluación de estos incentivos.

9. En la disposición final segunda se reforma la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo:

- Se da nueva redacción a su artículo 36, a fin de mantener el importe de la bonificación en la cotización a la Seguridad Social que venía siendo de aplicación con anterioridad a las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, a determinados trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que residen y ejercen su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- Se modifica también el artículo 38, al objeto de incluir expresamente a los socios trabajadores o de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, entre los beneficiarios de la bonificación en él regulada.

10. En relación con la Ley 5/2011, de 29 de marzo se incluye además una modificación en su art. 10 relativa a la capitalización de las prestaciones por desempleo en el caso de incorporación como personas socias en cooperativas y en sociedades laborales.

11. Se incluyen dos modificaciones esenciales para el adecuado funcionamiento del sistema de protección por desempleo en la Disposición final octava. Dichas modificaciones afectan al RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (se modifican los arts. 33, relativo al procedimiento para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, y el art. 34, sobre la compensación de prestaciones por desempleo), y al RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

12. La disposición final cuarta procede a *reformular y añadir distintos preceptos en la LGSS*.

- Se efectúan modificaciones en los artículos 16, 138 y 139 LGSS a fin de incorporar en dichos preceptos las facultades de revisión de oficio que corresponden a la Administración de la Seguridad Social en materia de actos de encuadramiento ante incumplimientos de las prescripciones legales aplicables al respecto.

Esta nueva regulación evita que la impugnación de los actos de encuadramiento sea trasladada a la Jurisdicción Social y se mantenga en la Jurisdicción competente para conocer de esta materia, la Contencioso-Administrativa. Esta medida en ningún caso altera el derecho de empresarios y trabajadores a la tutela judicial efectiva ya que los actos que, en este sentido, se dicten por la Administración Pública podrán ser objeto de impugnación ante la referida Jurisdicción.

- Se modifica el artículo 36 LGSS con el objeto de regular las especialidades del sistema de liquidación simplificada en el supuesto de que la Tesorería General de la Seguridad Social ejercite sus facultades de comprobación de liquidaciones de cuotas en función de datos o criterios incorporados con fecha posterior a la práctica de la liquidación.
- El artículo 153 bis es objeto de modificación para establecer que los seis meses que se deben utilizar para el cálculo de la base de cotización promedio a que dicho precepto se refiere son los inmediatamente anteriores al mes previo al del inicio de la situación, posibilitando de esta manera el cálculo inmediato de dicha base de cotización promedio.

13. Una parte importante de las modificaciones operadas en la LGSS conciernen a la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la actividad artística, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena.

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía y su desarrollo por el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, permitían, por vez primera, la compatibilidad entre la percepción de la pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social y los ingresos obtenidos por la realización de cualquier actividad de creación artística que genere derechos de propiedad intelectual.

Esta regulación, si bien facilitaba la actividad artística, se ha revelado insuficiente para permitir que todo el caudal intelectual revierta a la sociedad puesto que se centraba sólo en la creación artística que genera derechos de propiedad intelectual.

-Por ello, este real decreto-ley introduce en la LGSS el nuevo artículo 249 ter, que permite la compatibilidad de la actividad artística por cuenta propia o ajena con la percepción del importe íntegro de la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social, sin más obligación que solicitar el alta y cotizar en el régimen que corresponda por contingencias profesionales.

- Se establece esta misma posibilidad para los trabajadores por cuenta ajena, conforme al nuevo artículo 153 ter, con una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresarios y trabajadores.

Esta compatibilidad se extiende a las pensiones de jubilación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la modificación del artículo 318 d), así como la cotización durante la compatibilidad de la pensión y la actividad artística, aunque exclusivamente a cargo del trabajador, de acuerdo con el nuevo artículo 310 bis.

- Con el mismo objetivo de facilitar la actividad artística, se modifica el artículo 363.5 LGSS, de manera que los beneficiarios de una prestación no contributiva mantengan y compatibilicen el percibo de su pensión con rendimientos de su actividad artística que no superen el umbral del salario mínimo interprofesional.
- Se adiciona una nueva letra m) al apartado 2 del artículo 305 LGSS para incluir a quienes ejercen una actividad artística por cuenta propia entre los colectivos que se declaran expresamente comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Con el fin de garantizar la necesaria seguridad jurídica y la coherencia interna, y su congruencia en relación con lo previsto respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo, se modifica la disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS, para asegurar

la cobertura de las exigencias comprometidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su componente 23.

- Se atiende a la especial situación de autónomos artistas con bajos ingresos, entendida en los términos previstos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, estableciendo en el artículo 313 bis una cotización reducida que permita a los autónomos artistas compatibilizar su actividad creativa y su inclusión en el sistema de Seguridad Social. La disposición transitoria quinta determina cuál será la base de cotización para 2023.
- Se incluye en la LGSS la regulación de la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
 - Esta prestación estará dirigida a quienes no tengan derecho a la prestación contributiva por desempleo, salvo que la tengan suspendida y acrediten la actividad y cotizaciones en el sector artístico previstas para esta prestación especial por desempleo, que podrán optar por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, en cuyo caso la prestación contributiva quedará extinguida.
 - La duración de la prestación por desempleo será de 120 días y su cuantía será igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, salvo cuando la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100 por ciento del IPREM.

14. La disposición final primera modifica el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, para extender a las pensiones de jubilación a cargo del Régimen Especial de la Seguridad Social de Clases Pasivas del Estado la misma compatibilidad respecto de la actividad artística por cuenta ajena o por cuenta propia que se establece para las pensiones de jubilación del resto de regímenes del sistema en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

15. En cuanto a la entrada en vigor de esta norma se prevé una demora de la entrada en vigor hasta el 1 de septiembre de 2023, vacatio legis que resulta necesaria para la adopción de las medidas de gestión imprescindibles para su aplicación y por razones de seguridad jurídica.

- No obstante, la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas y de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad tiene un período de vacatio hasta el 1 de julio de 2023
- Se establecen además otros períodos distintos de vacatio y excepciones a la misma en la Disposición final decimotercera.

- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (BOE 31-12-2022)

El modelo deportivo español ha estado sujeto a una evolución constante fruto de los continuos y vertiginosos cambios que afectan a este fenómeno social, que cada día extiende la práctica deportiva a un mayor número de ciudadanos y ciudadanas, y alcanza una proyección en la sociedad que difícilmente

se preveía hace pocas décadas. El deporte, tal y como se encuentra definido en la Carta Europea del Deporte, engloba «todo tipo de actividades físicas que, mediante la participación organizada o de otro tipo, tengan por finalidad la expresión o mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o el logro de resultados en competiciones en todos los niveles». La propia naturaleza del acontecimiento deportivo y su realidad multidimensional hacen de él un fenómeno en continuo cambio e inconmensurable fuerza social, que debe ser objeto de atención por parte de los poderes públicos, para dotarlo de las herramientas necesarias para su desarrollo y encauzamiento legal preciso de las novedosas necesidades que surjan a su paso. La necesaria adecuación normativa a las actuales necesidades del deporte ha sido señalada en numerosas ocasiones, principalmente durante la última década, por la doctrina especializada del país. El deporte se erige hoy en día no solo como una actividad humana enormemente enriquecedora y generadora de bienestar personal; también constituye un importante instrumento de cohesión social, un eficaz vehículo para la transmisión de valores y un sólido elemento de impulso económico. Por otra parte, la pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la destacada relevancia social del deporte, tanto a nivel individual como colectivo, en tanto que factor coadyuvante a la preservación de la salud, física y psicológica, así como la moral como país. Los efectos de esta excepcional situación de emergencia sanitaria mundial sobre el ecosistema deporte, y las lecciones aprendidas por todo el sector, también señalan la necesidad de asumir un nuevo concepto, el de deporte seguro, centrado en la mejora de la previsión, prevención, alerta temprana, reacción rápida y capacidad de resiliencia de nuestro deporte. En suma, el deporte se ha consolidado como una actividad esencial para toda la ciudadanía que precisa de una especial atención y protección de los poderes públicos.

La Constitución Española, en su art. 43.3, realiza un mandato de fomento de la educación física y el deporte a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política económica y social. Con el objeto del cumplimiento del mandato constitucional, procede la aprobación de una nueva Ley del Deporte, regulando todos aquellos aspectos en los que no corresponden a las Comunidades Autónomas legislar en virtud del art. 148.1.19.º de la Constitución Española. Conforme al art. 1 (“Objeto”) esta Ley “tiene por objeto establecer el marco jurídico regulador del deporte, de conformidad con lo previsto en el artículo 43.3 de la Constitución Española y en el marco de las competencias que corresponden a la Administración General del Estado, respetando las competencias de las Comunidades Autónomas”.

Se considera como elemento fundamental y prioritario de esta ley a las personas que practican deporte en todos sus niveles. Regular su estatus, sus derechos y obligaciones y garantizar su estabilidad personal tanto durante la actividad deportiva como una vez finalizada aquella han de ser la prioridad de los poderes públicos. Ello se garantiza definiendo con precisión las necesidades de las personas deportistas, por lo que sus derechos y obligaciones deben ir en consonancia con las características específicas que se derivan de su clasificación. Todas estas previsiones darán lugar, en su conjunto, a un auténtico Estatuto del Deportista, como verdadera carta de derechos y deberes de las personas deportistas, y mecanismo para impulsar su visibilidad socio-profesional e incrementar su seguridad jurídica.

Específicamente, esta ley centra su atención en la protección de la salud en diversos planos: la protección de las personas deportistas de acuerdo con la definición que se hace de estas personas, a través del Plan de Apoyo a la Salud, la protección de la salud de las personas deportistas de competición y profesionales en general, así como la importancia que tiene proteger la salud de estos últimos una vez finaliza su carrera deportiva, para prevenir lesiones crónicas o de gravedad que les impidan hacer una vida normal. Adicionalmente, la nueva norma contribuirá a desarrollar la conexión entre deporte y salud desde la perspectiva preventiva, a través del fomento y la visibilidad, también en el alto nivel y el alto rendimiento, de comportamientos saludables.

Una ley que impone una serie de derechos y obligaciones a uno o varios sujetos debe contar con un adecuado régimen sancionador que haga cumplir lo contenido en dicha norma. Sin embargo, en el ámbito del deporte nos encontramos con una multiplicidad de actos que, en muchas ocasiones, han venido dificultando la determinación de cuándo estamos frente al ejercicio de funciones públicas y cuándo ante una actuación de contención y freno de conductas incorporadas al ámbito interno de las diferentes organizaciones y entidades deportivas. Por ello, en esta ley se pretenden clarificar todos estos aspectos y concretarlos de manera sucinta.

Art. 4. Marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte.

*Apartado 8. En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará la igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos. A tal efecto, también se considerará financiación aquella que sea en especie o que consista en la cesión de instalaciones que sean de titularidad o responsabilidad municipal.

De la misma forma, se garantizará que el sistema de primas otorgadas, cuando las personas deportistas compitan con las selecciones nacionales correspondientes, se realice de acuerdo con los mismos criterios para mujeres y hombres.

*Apartado 9. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivos. A tal efecto, deberán garantizar la igualdad en las condiciones económicas, laborales, de preparación física y asistencia médica, y de retribuciones y premios entre deportistas y equipos femeninos y masculinos de una misma especialidad deportiva.

Art. 5. Reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Los poderes públicos contribuirán a fomentar la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte a través de las siguientes medidas:

- a) Aumentar el número de instalaciones deportivas, zonas de ocio activo y lugares aptos para la actividad física, especialmente en los barrios desfavorecidos.
- b) Planificar y dimensionar los espacios escolares disponibles para la actividad física y el deporte adaptados a las necesidades de la población infantil y adolescente, y asegurar que estos espacios son seguros y accesibles para las niñas y las adolescentes.
- c) Impulsar y garantizar horarios de apertura ampliados de las parcelas deportivas de los centros educativos de forma coordinada entre las Administraciones Públicas.
- d) Garantizar el acceso asequible a actividades extraescolares o en periodos no lectivos relacionadas con la actividad física, el deporte o la promoción de hábitos de vida saludable.
- e) Fomentar la diversidad en la oferta de actividades físicas y deportivas dirigida a menores, atendiendo a los intereses de niñas y adolescentes para disminuir la brecha de género existente en la realización de actividad física y deportiva en la infancia y adolescencia.

Art. 6. Personas con discapacidad y deporte inclusivo.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Constitución Española, la Administración General del Estado, en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas, promoverá las políticas necesarias para garantizar la plena autonomía, la inclusión social y la

igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del deporte, atendiendo particularmente las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad, eliminando los obstáculos que se opongan a su plena integración y atendiendo a los principios establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, así como en las normas internacionales ratificadas por el Estado, especialmente, en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2. De conformidad con el apartado anterior, se considerará específicamente de interés general la inclusión de las personas con discapacidad a través de la práctica deportiva y los programas que lo promuevan.

Se garantizará a las personas con discapacidad, durante la práctica deportiva, la utilización de productos de apoyo y ayudas técnicas, incluidas las prótesis auditivas, que sean necesarias para su igualdad de oportunidades y no alteren indebidamente el rendimiento deportivo. Las diferentes federaciones deportivas podrán regular los aspectos técnicos de esta utilización en sus correspondientes reglamentos.

3. Las federaciones deportivas españolas procurarán la efectiva integración en aquellas de las modalidades deportivas incluidas en las federaciones deportivas para personas con discapacidad, que se plasmará a través de un acuerdo que deberá ser ratificado por las asambleas generales de las federaciones de origen y destino.

En tanto no se produzca la integración prevista en el párrafo anterior, las federaciones españolas de deportes para personas con discapacidad desarrollarán las modalidades y especialidades deportivas que estén contempladas en sus estatutos, con independencia de que puedan establecer sistemas de reconocimiento mutuo de licencias con el resto de federaciones deportivas.

4. Las modalidades deportivas de personas con discapacidad se integrarán en las federaciones deportivas españolas de la modalidad respectiva cuando dicha integración se haya producido en el ámbito de las correspondientes federaciones deportivas internacionales. En dicha integración se asegurará la presencia ponderada de representantes del deporte de personas con discapacidad en los órganos de gobierno de la correspondiente federación deportiva española.

5. La integración de las federaciones autonómicas en las federaciones españolas se llevará a cabo siempre que aquellas incorporen o incluyan la correspondiente modalidad deportiva de personas con discapacidad. A tal efecto, la incorporación o inclusión de la modalidad deportiva de personas con discapacidad deberá efectuarse por las federaciones autonómicas en los términos o condiciones que tenga establecido la federación española correspondiente.

6. Las entidades deportivas incluidas en esta ley promoverán y fomentarán el desarrollo de la práctica deportiva de personas con discapacidad, incluyendo, en su caso, la celebración de actividades de deporte inclusivo.

7. Los poderes públicos y las entidades deportivas promoverán una mayor visibilidad del deporte inclusivo y de personas con discapacidad en los medios de comunicación, especialmente en los de titularidad pública.

8. A fin de dotar a las federaciones deportivas españolas de los recursos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el presente artículo, las Administraciones Públicas establecerán líneas específicas de subvenciones y otras vías de financiación.

Art. 9. Personas extranjeras.

La Administración General del Estado, en el marco de sus competencias y atendiendo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, promoverá la práctica deportiva de las personas extranjeras que tengan residencia legal en España, especialmente los menores, como vía de integración social, velando por su efectividad, con remoción de los obstáculos normativos, reglamentarios o fácticos que puedan existir en las entidades deportivas, y de conformidad con la normativa federativa nacional e internacional en cada caso aplicable cuando esta haya sido reconocida por los organismos internacionales conformados por Estados.

Art. 21. Deportistas profesionales y no profesionales.

1. Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Esta condición es personal e independiente de la calificación de la competición respectiva.

Las personas deportistas profesionales a que se refiere este apartado están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo.

2. También tendrán la consideración de deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social.

3. No será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ni en sus disposiciones de desarrollo, a las personas deportistas previstas en el apartado 2, ni a aquellas mencionadas en el apartado 1 cuando estén integradas en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las federaciones deportivas españolas.

4. Son deportistas no profesionales aquellas personas que se dedican a la práctica deportiva dentro del ámbito de una entidad deportiva, que no tienen relación laboral con la misma y que perciben de esta, a lo sumo, la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva. Estas percepciones exigen ser justificadas documentalmente.

Art. 22. Derechos de las personas deportistas.

1. Son derechos comunes de todas las personas deportistas:
 - a) La igualdad de trato y oportunidades en la práctica deportiva sin discriminación alguna por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, religión, orientación e identidad sexual y expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, seroestatus, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - b) El respeto a su integridad, dignidad, intimidad personal y libertad de expresión, en el libre desarrollo de su personalidad.
 - c) Disponer de información suficiente sobre las actividades físicas y deportivas que vayan a desarrollarse, así como de los servicios deportivos que, en su caso, reciban.
 - d) El acceso a la práctica deportiva en función de la respectiva condición y forma de integración en el sistema deportivo, de tal manera que se fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el juego limpio a partir del respeto a los derechos fundamentales y a la legislación vigente.
 - e) La protección de los datos personales que se obtengan con ocasión o como consecuencia de la actividad deportiva en las condiciones que determine la legislación general.
 - f) El desarrollo de su actividad libre de cualquier forma de discriminación o violencia y en condiciones adecuadas de seguridad y salud, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
 - g) A ser oídas por sí mismas o a través de sus asociaciones representativas en relación con la toma de decisiones de los órganos públicos deportivos en las cuestiones que les afecten.
 - h) La libertad de asociación para la práctica deportiva y la defensa de sus derechos como deportistas.
 - i) A que los servicios recibidos durante su práctica deportiva sean prestados por profesionales cualificados de las Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, por técnicos deportivos, por técnicos o personas certificadas de formación profesional de la familia de las actividades físicas y deportivas o por entrenadores de las diferentes disciplinas deportivas formados en enseñanzas reconocidas por la legislación.
 - j) La gestión propia y autónoma de sus derechos de imagen en el ámbito de su actividad deportiva respecto de las entidades deportivas a las que pertenezcan, a excepción de cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o selecciones nacionales de las federaciones deportivas.
 - k) A recibir la protección del Sistema Nacional de Salud en los términos previstos en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.
2. Son derechos específicos de las personas deportistas integradas en una federación deportiva estatal:
 - a) La incorporación a la respectiva federación deportiva y su separación voluntaria en los términos que establezca la respectiva normativa.
 - b) La participación en actividades organizadas por las federaciones deportivas, conforme a las normas y reglas establecidas por estas.

- c) La cobertura, a través del seguro correspondiente, de los accidentes que puedan ocurrir en el desarrollo y práctica de la actividad deportiva, incluyendo los viajes y desplazamientos organizados en el seno de la federación deportiva, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente.
 - d) El disfrute de las ayudas, becas, premios y demás reconocimientos que reglamentariamente se determinen.
 - e) La disposición de información suficiente sobre los derechos y obligaciones inherentes a la condición de miembro de la federación deportiva desde su adquisición. Especialmente, se informará de la existencia del protocolo previsto en el artículo 4.5 y de la forma de acceder a su contenido.
 - f) El disfrute de medidas de especial protección en su derecho a la paternidad, maternidad y lactancia a las que se refiere el apartado 7 del artículo 4.
3. Asimismo, y como miembros de la organización deportiva, las personas deportistas tienen los siguientes derechos de carácter democrático y participativo:
- a) A ser elector y elegible en los términos establecidos en esta ley, en sus normas de desarrollo y en el específico régimen electoral de la respectiva federación deportiva.
 - b) A la representación estamental en la respectiva asamblea general y en los demás órganos en los que así se establezca.
 - c) A la información general sobre la estructura, la organización y el funcionamiento de la federación deportiva de la que forman parte.

Art. 23. Deberes de las personas deportistas.

1. Son deberes comunes de todas las personas deportistas:
 - a) Mantenerse informadas sobre el alcance y la repercusión de la práctica deportiva.
 - b) Cumplir las condiciones de seguridad y salud que se establezcan para el desarrollo de la actividad deportiva.
 - c) Practicar la actividad física y el deporte en las condiciones más respetuosas posibles con el medio natural, el medio ambiente y el entorno natural y urbano.
 - d) Realizar la práctica deportiva conforme a las reglas de juego limpio, deportividad y, particularmente, sin incurrir en conductas de dopaje, violencia, racismo, xenofobia, discriminación e intolerancia en el deporte.
 - e) Hacer un uso racional y adecuado de los bienes de dominio público, de las infraestructuras e instalaciones deportivas y de los servicios públicos.
2. Son deberes específicos de las personas deportistas integradas en una federación deportiva:
 - a) Actuar con la diligencia debida en todo lo que respecta a las normas federativas, así como el resto del marco normativo, practicando el deporte cumpliendo las normas de cada modalidad y especialidad deportiva.
 - b) Someterse a los reconocimientos médicos y los seguimientos de salud en los términos que se establezcan.

- c) Acudir a las convocatorias de las selecciones deportivas cuando sean debidamente citadas, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.
- d) Destinar las cantidades percibidas en concepto de becas y demás ayudas públicas a la finalidad para la que fueron concedidas.
- e) Con independencia de otros aseguramientos especiales que puedan establecerse, todas las personas deportistas federadas que participen en competiciones oficiales de ámbito estatal deberán estar en posesión de un seguro obligatorio que cubra los riesgos para la salud derivados de la práctica de la modalidad deportiva correspondiente.

Los seguros que suscriban, en su condición de tomadores del seguro, las federaciones deportivas españolas o las federaciones de ámbito autonómico integradas en ellas para los deportistas inscritos en las mismas, que participen en competiciones oficiales de ámbito estatal, cubrirán, en el ámbito de protección de los riesgos para la salud, los que sean derivados de la práctica deportiva en que el deportista asegurado esté federado, incluido el entrenamiento para la misma y, en todo caso, se respetará lo establecido en el artículo 118 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras en lo relativo a la libertad de los tomadores para decidir la contratación de los seguros y la aseguradora con la que lo contratan.

3. La cuantía de las prestaciones mínimas del seguro obligatorio deportivo (SOD) será, como poco, la del baremo establecido para la valoración de los daños y perjuicios causados en accidente de circulación. Particularmente, en el caso de los deportistas del motor.

Art. 27. Derechos de las personas deportistas profesionales.

1. Las personas deportistas profesionales tendrán, entre otros, los siguientes derechos, de conformidad con la normativa específica que resulte de aplicación:

- a) A una carrera deportiva conforme a sus potencialidades.
- b) A recibir un tratamiento fiscal específico adaptado a la duración de su carrera profesional y a los ingresos generados durante la misma.
- c) A la conciliación en su vida familiar, académica y profesional, estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual.
- d) A la defensa de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria.
- e) Al reconocimiento de medidas de especial protección en su derecho a la maternidad y paternidad a las que se refiere el apartado 7 del artículo 4.
- f) A nombrar personas que representen sus intereses frente a clubes y organizadores de las competiciones, pudiendo actuar en representación de asociaciones y sindicatos.
- g) A disponer de la información sobre la respectiva modalidad o especialidad deportiva y las condiciones para su desarrollo y práctica, para lo cual las webs de las organizaciones deportivas deberán dar debida cuenta de todos los marcos normativos a tales efectos.
- h) A la atención de la salud de forma adecuada y específica en relación a su práctica deportiva.
- i) Al acceso a la información referida a su vinculación con cualesquiera entidades deportivas a las que pertenezcan.
- j) A la práctica del deporte y la actividad deportiva en las condiciones más respetuosas posibles con el medio ambiente y el entorno natural y urbano.

k) Al reconocimiento de medidas de protección laboral específicas que permitan su reincorporación laboral cuando sus carreras deportivas finalizan.

2. Además, son derechos específicos de las personas deportistas a que se refiere el artículo 21.1 de esta ley: la negociación colectiva, la huelga y la rescisión unilateral de su relación laboral cuando exista incumplimiento grave y culpable de la entidad deportiva a que pertenezca.

Art. 28. Deberes de las personas deportistas profesionales.

Son deberes específicos de las personas deportistas profesionales:

- a) Cumplir con la normativa autonómica, estatal e internacional, en materia de lucha contra el dopaje, integridad y juego limpio, así como las normas de competición.
- b) Poner en conocimiento de las federaciones deportivas, ligas profesionales, Consejo Superior de Deportes, o cualquier otra autoridad competente cualquier hecho del que hayan tenido conocimiento, directa o indirectamente, destinado a alterar el normal desarrollo de las competiciones.
- c) Fomentar valores y buenas prácticas durante la competición, especialmente los relativos al respeto a compañeros, jueces, árbitros, rivales, personal sanitario y público.

Art. 29. Protección de la salud de las personas deportistas.

1. Corresponde al Consejo Superior de Deportes establecer una política integral efectiva de protección de la salud física y psicológica de las personas deportistas a que se refiere el artículo, en coordinación con el Ministerio de Sanidad, y sin perjuicio de las competencias en la materia que se atribuyen a las Comunidades Autónomas, para asegurar a la ciudadanía el derecho a la protección de la salud.

2. A tal fin, el Consejo Superior de Deportes aprobará un Plan de Apoyo a la Salud en el ámbito de la actividad física y el deporte que, además de establecer recomendaciones preventivas, determine los riesgos comunes y específicos, en especial atendiendo a las diferentes necesidades de mujeres y hombres, menores de edad y personas mayores, personas con patologías diagnosticadas, así como a los requerimientos específicos de las personas con discapacidad y las medidas de prevención, conservación y recuperación que puedan resultar necesarias en función de los riesgos detectados.

3. En el marco del Plan de Apoyo a la Salud de las personas que realizan actividad física y deporte, corresponde al Consejo Superior de Deportes, dentro de sus competencias en la materia y sin perjuicio de las competencias de otras Administraciones, entre otras que pudieran ser necesarias, las siguientes actuaciones:

- a) Proponer criterios y reglas técnicas para que, teniendo en cuenta la normativa de las federaciones deportivas internacionales correspondientes, las competiciones y la actividad deportiva no oficial, así como la prestación de servicios deportivos, se configuren de modo que no afecten ni a la salud ni a la integridad de deportistas ni, en su caso, del público asistente.
- b) Realizar propuestas sobre la asistencia sanitaria a dispensar a las personas deportistas y establecer un Protocolo de actuación sobre los dispositivos mínimos de asistencia sanitaria que deben existir en las competiciones deportivas y en la actividad deportiva no oficial, en los servicios deportivos de cualquier índole y en las instalaciones deportivas.

c) Fijar sistemas de cobertura, dentro de los términos de esta ley, de los riesgos para la salud en la actividad física y el deporte.

4. Cuando la competencia para la realización de las medidas anteriores corresponda a las Comunidades Autónomas, el Consejo Superior de Deportes podrá actuar, junto con el Ministerio de Sanidad, en colaboración con aquellas a través de la Conferencia Sectorial de Deporte.

Art.30. Reconocimientos médicos.

1. El Consejo Superior de Deportes establecerá de forma progresiva la obligación de efectuar reconocimientos médicos con carácter previo a la expedición de la correspondiente licencia federativa o del instrumento que determine la participación en las competiciones y en la actividad deportiva no oficial, en aquellos deportes en que se considere necesario para una mejor prevención de los riesgos para la salud de sus practicantes. Se procurará que se realicen los reconocimientos médicos con carácter previo al inicio de temporada, debiendo tener en cuenta la especificidad de cada deporte.

2. La obligación prevista en este artículo y las modalidades y alcance de los reconocimientos se determinarán reglamentariamente.

Art. 31. Seguimiento de la salud.

1. El Consejo Superior de Deportes podrá establecer programas específicos de seguimiento de la salud de las personas deportistas.

2. Específicamente, el Consejo Superior de Deportes establecerá un sistema de seguimiento de la salud de las personas calificadas de alto nivel que contribuya a asegurar convenientemente los riesgos de su práctica deportiva y a prevenir accidentes, trastornos psicológicos y enfermedades relacionados con ella.

3. En el caso de las Comunidades Autónomas que no tengan establecido un sistema de seguimiento de la salud de las personas deportistas calificadas de alto rendimiento, y en la forma que reglamentariamente se determine, los servicios de medicina deportiva de la Administración General del Estado podrán extender su actividad a las personas deportistas de alto rendimiento, cuando así lo requiera la Comunidad Autónoma correspondiente, previo acuerdo entre ambas Administraciones.

4. En el marco de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social, las actividades de protección que el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, confiere a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, cuando a dichas entidades pudiera corresponder la cobertura de deportistas profesionales, deberán contemplar el desarrollo de programas específicos orientados a proteger la salud y prevenir los riesgos de accidentes de naturaleza laboral a los que dicho colectivo pueda estar expuesto, así como la realización de actuaciones puntuales dirigidas a la recuperación de aquellas lesiones o patologías que pudieran derivarse de la propia práctica deportiva.

Las personas deportistas profesionales, en el ámbito de su relación laboral, tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. A tales efectos, el Consejo Superior de Deportes facilitará a las referidas entidades los criterios, estudios, estadísticas y, en general, cuanta información posea para contribuir, con ello, al logro de una protección más eficaz y más especializada de tales deportistas, con pleno respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Art. 32. De la protección de la salud cuando se finaliza la actividad deportiva.

1. El Consejo Superior de Deportes, en colaboración con el Sistema Nacional de Salud, establecerá un programa específico para la protección de salud y la recuperación o tratamiento de las personas deportistas de competición que hayan concluido su actividad deportiva y que presenten secuelas como consecuencia de la misma.

2. Los términos de este programa se determinarán reglamentariamente y en su establecimiento se fomentará la participación voluntaria de los centros que componen la red a que se refiere el artículo 33, de las asociaciones de deportistas, de las federaciones deportivas, de las ligas profesionales, de las mutualidades y de las demás entidades públicas o privadas que tengan interés en colaborar.

Art. 36. Incorporación a las políticas de empleo.

El Consejo Superior de Deportes impulsará la incorporación de las personas deportistas a la Estrategia Española de Activación para el Empleo y a los planes anuales de política de empleo, con el objetivo de que puedan incorporarse a la población activa y al mercado de trabajo, reconociendo su aportación a la sociedad.

A tal efecto, se establecerá un programa específico para el impulso de la formación entre las personas deportistas, en cooperación y colaboración con las Comunidades Autónomas.

Art. 39. Voluntariado deportivo.

1. A los efectos de la presente ley, se entiende por voluntariado deportivo la participación ciudadana organizada en el ejercicio de las acciones de este tipo en el área de actuación de la actividad física y el deporte mediante el establecimiento de programas de acción voluntaria en dicha área, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.1.e) de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

2. A aquellas personas que desarrollen sus labores de voluntariado en el ámbito descrito en el apartado anterior, les será aplicable el régimen recogido en dicha Ley 45/2015, de 14 de octubre.

3. El Consejo Superior de Deportes, dentro de su marco competencial y en coordinación con las Comunidades Autónomas, fomentará y promocionará el voluntariado deportivo a través de mecanismos o instrumentos de colaboración con otras Administraciones Públicas, especialmente con las Comunidades Autónomas, Entidades Locales, Universidades, entidades deportivas, asociaciones de aficionados y aquellas otras que colaboren, difundan, participen o desarrollen programas de acción voluntaria en el ámbito de actuación de la actividad física y el deporte en el territorio nacional.

4. Las personas voluntarias deberán acreditar el conocimiento y formación suficientes cuando les sean encomendadas tareas de carácter técnico. Las federaciones deportivas españolas podrán desarrollar los programas formativos acordes a las tareas de carácter técnico delegadas en el personal voluntario, incidiendo fundamentalmente en la gestión del riesgo y la seguridad en los deportes en el medio natural.

-TÍTULO VII. Del régimen sancionador (...).

Disposición adicional tercera. Infracciones y sanciones en materia de dopaje y de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la homofobia y la intolerancia.

El régimen de infracciones y sanciones en materia de dopaje en la actividad deportiva y de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la homofobia y la intolerancia será el establecido en la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, y en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, respectivamente.

Asimismo, el sistema de recursos contra las resoluciones que se dicten en ejercicio de la potestad sancionadora en dichas materias será el previsto en dichas leyes. Disposición adicional decimosesta. Representación de las personas deportistas en situaciones concursales por asociaciones y sindicatos.

Las asociaciones y sindicatos de deportistas con legitimación para negociar convenios colectivos en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de esta ley, podrán representar a las personas deportistas en los procedimientos contemplados en los artículos 171 y 189 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, cuando el concurso afecte a una entidad que tenga contratadas personas deportistas profesionales.

Disposición adicional decimoséptima. Legitimación para negociar convenios colectivos.

En los convenios colectivos dirigidos a las personas deportistas profesionales, estarán legitimadas para negociar las organizaciones sindicales constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta.

Cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimados para negociar los sindicatos que hubieran obtenido un mínimo del 10 por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores.

Igualmente, cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimadas las ligas profesionales existentes, en su caso, en cada modalidad o especialidad deportiva, y en defecto de estas las asociaciones empresariales, que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio.

Disposición derogatoria única. Derogación de normas.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente ley y, en particular:

- a) La Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
- b) El capítulo III del título II de la Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva, a excepción de lo dispuesto en su Sección 3.^a

Disposición final primera. Modificación de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte:

1. Se modifica la letra e) al apartado 1 del artículo 1 de Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, con la siguiente redacción:

«e) Eliminar el racismo, la discriminación racial y la discriminación de las personas por razón de orientación sexual, así como garantizar el principio de igualdad de trato en el deporte. A estos efectos se entiende por racismo y discriminación racial directa e indirecta, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.»

2. Se modifica el apartado 2 del artículo 2, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. Actos racistas, sexistas, xenófobos o intolerantes en el deporte:

a) La participación activa en altercados, riñas, peleas o desórdenes públicos en los recintos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte organizados para acudir a los mismos, cuando tales conductas estén relacionadas con un acontecimiento deportivo que vaya a celebrarse, se esté celebrando o se haya celebrado.

b) La exhibición en los recintos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte organizados para acudir a los mismos de pancartas, símbolos, emblemas o leyendas que, por su contenido o por las circunstancias en las que se exhiban o utilicen, de alguna forma inciten, fomenten o ayuden a la realización de comportamientos, violentos, incluida la violencia contra las mujeres, o terroristas, o constituyan un acto de manifiesto desprecio a las personas participantes en el espectáculo deportivo

c) Las actuaciones que, con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo o próxima su celebración, o en los recintos deportivos, en sus aledaños, o en los medios de transporte públicos en los que se pueda desplazar a los recintos deportivos, supongan acoso, entendiéndose por tal toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

d) Las declaraciones, gestos o insultos proferidos en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, que supongan un trato manifiestamente vejatorio para cualquier persona por razón de su origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, edad, sexo u orientación sexual así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

e) La entonación, en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, de cánticos, sonidos o consignas así como la exhibición de pancartas, banderas, símbolos u otras señales, que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, por la religión, las convicciones, su discapacidad, edad, sexo u orientación sexual, así como los que inciten a la violencia, incluida la violencia contra las mujeres, o al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

f) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos que den soporte, inciten o ayuden a personas o grupos de personas a realizar en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, los actos enunciados en los apartados anteriores.

g) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos a las personas y grupos que promuevan los comportamientos racistas, sexistas, xenófobos e intolerantes en el deporte, así como la creación y utilización de deportes digitales con la misma finalidad. »

3. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 6, quedando redactada de la siguiente manera:

«1. Queda prohibido:

b) Introducir, exhibir o elaborar pancartas, banderas, símbolos u otras señales con mensajes que inciten a la violencia o en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón de su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, edad, sexo, la orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social. »

4. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 20, con la siguiente redacción:

«La Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte se implicará directamente en la lucha contra la discriminación mediante:

a) La prevención de conductas discriminatorias por razón de sexo u orientación sexual en las competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal, que se organicen por entidades deportivas en el marco de la Ley reguladora del Deporte, o aquellas otras organizadas o autorizadas por las federaciones deportivas españolas.

b) La realización de acciones contra la violencia y la discriminación hacia las personas por razón de su sexo u orientación sexual en las competiciones deportivas.

c) La supervisión en el cumplimiento de las buenas prácticas de sensibilización de los clubes, las agrupaciones y las federaciones deportivas en el respeto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la orientación sexual.»

Disposición final quinta. Estatuto del Deportista.

Los derechos y deberes de las personas deportistas regulados en la presente ley serán objeto de desarrollo reglamentario, a través de un Estatuto del Deportista.

Disposición final sexta. Regulación de las profesiones del deporte.

El Gobierno presentará a las Cortes Generales, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, un proyecto de ley que regule el ejercicio de las profesiones del deporte, estableciendo, dentro de sus competencias, y siempre respetando aquellas que son propias de las Comunidades Autónomas, los derechos y obligaciones de los profesionales y los requisitos para el desarrollo de aquellas.

Dicho proyecto de ley determinará la reserva de actividad de la profesión titulada y colegiada de los Licenciados en Educación Física y en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Profesión cuya nueva denominación será la de educadoras y educadores físico deportivos y a la que se accederá mediante el Grado universitario en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, las Licenciaturas en Educación Física y en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte o titulación homologada. Asimismo, establecerá la nueva denominación de los colegios oficiales como Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Físico Deportivos y del Consejo General de Colegios Oficiales de la Educación Física y Deportiva.

A los efectos de lo previsto en la letra i) del apartado 1, del artículo 22 y para evitar cualquier discriminación de los entrenadores españoles con los del resto de países de la Unión Europea, se debe entender que queda reconocida, por la ley y a los efectos de este artículo, la formación de entrenadores que forme parte de un acuerdo impulsado por la respectiva federación internacional y cuya formación sea reconocida en el resto de los países de la Unión Europea.

-Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 1-3-2023)

Esta ley persigue la implementación de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo» del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con ella se busca establecer el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Pretende, por tanto, promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial.

Asimismo, con esta ley se persigue implantar un concepto nuevo de política de empleo y dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

La ley se estructura en seis títulos, dedicados respectivamente a la política de empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo la cartera de servicios y los servicios garantizados y compromisos de las personas y entidades demandantes de empleo, la financiación y la evaluación de la política de empleo.

1. El *Título I, sobre la política de empleo*, se divide en tres capítulos:

- El primero contiene disposiciones generales, dirigidas a concretar el objeto de la Ley, definir la política de empleo y otros conceptos básicos, sus objetivos y principios rectores.

La Ley pretende implantar un concepto moderno de la política de empleo, para dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las

personas demandantes de servicios de empleo durante situaciones de tránsito, desempleo o cese de actividad, a través de una garantía de servicios que facilite un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación y ofrecer una atención singularizada a personas y entidades usuarias durante los procesos de intermediación o colocación laboral.

- El Capítulo II pretende reforzar la cohesión y mejorar la *gobernanza del Sistema Nacional de Empleo*, con una configuración más amplia, eficiente e inclusiva.

Conforman el Sistema Nacional de Empleo la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas. Las Corporaciones Locales y las demás entidades públicas, así como las privadas que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación o colaboración con los servicios públicos, tendrán el carácter de colaboradoras de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

- El Capítulo III pretende lograr la *convergencia* necesaria entre las políticas de empleo de las distintas administraciones con competencias en la materia para la consecución de objetivos comunes. Utiliza como instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que tendrá vigencia cuatrienal, el Plan Anual y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

2. El *Título II se refiere a la ordenación básica de los servicios públicos de empleo* de las distintas administraciones territoriales y de las entidades privadas de empleo y se estructura en cuatro capítulos:

- El Capítulo I, de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley, procede a la regulación de la *Agencia Española de Empleo*, en la que ha de transformarse el Servicio Público de Empleo Estatal y que supone el cambio de organismo autónomo en agencia estatal. En la Ley se autoriza su creación y mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A, en la Agencia Española de Empleo.
- El Capítulo II se refiere a los *servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas*, que garantizan, en el ámbito de sus respectivas competencias, la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en la Ley.
- El Capítulo III hace referencia a las *entidades colaboradoras* de los servicios públicos de empleo, que pueden tener carácter público, destacando en este sentido las entidades locales, así como también podrán ser entidades privadas que presten servicios de empleo. La prestación de estos servicios tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice.
- El Capítulo IV regula el *personal del Sistema Nacional de Empleo*, conformado por el personal de los servicios públicos de empleo de las distintas administraciones con competencias en materia de empleo, que procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización.

El personal de las entidades privadas participará a través de los mecanismos de información y actuación que establece la Ley y la adecuación y profesionalización de sus plantillas se valorará a través de los correspondientes indicadores en los procedimientos de colaboración.

3. El *Título III* tiene por objeto las *políticas activas de empleo*, optando la ley por una configuración amplia e integradora de las mismas: son tales aquellos servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y elevar sus posibilidades de acceso a un empleo, por cuenta ajena o por cuenta propia, digno y reducir las brechas de género.

Corresponde su diseño e implantación, en el ámbito de sus respectivas competencias, a la Agencia Española de Empleo y a los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas. Sin perjuicio de su eventual gestión mediante colaboración público-pública o público-privada, cuando así se considere adecuado. Tales políticas serán objeto de balances o memorias anuales, cuya elaboración queda encargada a la Agencia Española de Empleo y a los servicios autonómicos.

- El Capítulo II se refiere a la *empleabilidad*, que se erige en elemento nuclear de la política de empleo.
 - La Ley configura el mantenimiento y la mejora de la empleabilidad como un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo.
 - Se establece la creación de herramientas de apoyo a la toma de decisiones para la mejora de la empleabilidad.
 - El Sistema Nacional de Empleo mantendrá y actualizará el catálogo de instrumentos de empleabilidad.
 - La mejora de las habilidades de comunicación oral y escrita, y el manejo útil de herramientas digitales y tecnológicas se configuran como competencias básicas para la empleabilidad.
 - Se apela de manera especial, a la evitación de discriminaciones y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad.
- El Capítulo III tiene por objeto la *intermediación*, configurado de manera amplia y omnicomprendensiva. En la misma quedan así subsumidas cuatro categorías de actuaciones:
 - la prospección y captación de ofertas de trabajo;
 - la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación;
 - la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo;
 - la puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente para los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

Los *Agentes de la intermediación* en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de:

- a. Los servicios públicos de empleo.
- b. Las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal.

- c. Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior.

Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, sin que deban constituirse como agencias de colocación.

- El Capítulo IV se refiere a la *coordinación de las políticas activas y las políticas de protección frente al desempleo*.
- El Capítulo V se dedica a *colectivos de atención prioritaria* para la política de empleo.
 - Se identifican estos colectivos que han de ser generadores de una acción de empleo suficientemente diferenciada.
 - En la Ley son objeto de especial atención: aquellas personas que abandonan la condición de persona demandante de servicios de empleo pese a no haber obtenido éste; personas en situación de exclusión social; mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina; jóvenes y personas con discapacidad.
 - Entre otros colectivos considerados de atención prioritaria se encuentran las personas LGTBI, en particular trans, las personas de mayores de cuarenta y cinco años, las personas migrantes, las personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, las mujeres con baja cualificación, las mujeres víctimas de violencia de género, las personas en situación de exclusión social, las personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos étnicos o religiosos, así como las personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, las personas afectadas por drogodependencias o las víctimas del terrorismo.
 - La perspectiva de género tiene que impregnar de modo transversal las políticas de empleo.

4. El *Título IV de la Ley incorpora el catálogo de servicios garantizados*, los compromisos a asumir y la *cartera de servicios* derivados de las políticas activas de empleo y se estructura en dos capítulos.

- La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo incluirá:
 - a. Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
 - b. Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
 - c. Servicios de formación en el trabajo.
 - d. Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

5. El *Título V tiene por objeto el régimen presupuestario*. Se propone llevar a cabo una profunda revisión del marco financiero, para que la Ley no se convierta en una mera declaración de voluntad.

6. El *Título VI se refiere a la evaluación de la política de empleo*.

7. Dentro de las disposiciones adicionales y finales destacan:

- Disposición adicional sexta y Disposición adicional séptima. Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes y de las mujeres:

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes y de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad y por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes y de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por razón de sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sin perjuicio de lo expuesto, en el caso de los jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias deben focalizarse en promover su reincorporación al sistema educativo o la mejora de cualificaciones.

- *La Disposición final octava modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:*

- *Se modifica el artículo 27, apartado 2 ET, en relación con la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional: Se establece que, a efectos de determinar la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, «se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.»*
- *Se modifica el apartado 2 del artículo 51 ET estableciendo que, en el marco del procedimiento del despido colectivo, el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social «además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir».*

-Contrataciones en origen. Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023. BOE 29-12-2022

Mediante esta Orden se lleva a cabo una revisión en profundidad del modelo de orden para la gestión colectiva de contrataciones en origen, como consecuencia del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, que ha introducido modificaciones sustanciales en el Título VIII (gestión colectiva de

contrataciones en origen) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Estos procedimientos están destinados a la cobertura de aquellas vacantes en las que, atendiendo a la situación nacional de empleo, se requiere la contratación de trabajadores extranjeros en origen. Esta contratación podrá realizarse:

- para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o campaña, a través de migración circular.
- pero también para la gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, a través de migración estable.

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.

Además, la reforma del Reglamento adecúa el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, minimizando los contratos temporales y permitiendo su adaptación al contexto económico actual:

- La contratación de trabajadores extranjeros en origen deja de basarse en formatos asociados a la naturaleza temporal de los contratos, siempre dentro del marco establecido por la Directiva 2014/36/UE, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, que establece un tiempo máximo de nueve meses dentro de un periodo de doce meses para este colectivo.
- Los programas de migración circular cambian el paradigma de contratos temporales concedidos de año en año para adecuarse a la lógica de la contratación fijo-discontinua, en la que se compatibiliza el carácter imperativo del retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.
- El nuevo modelo de migración circular incorpora autorizaciones de cuatro años, que permitirán trabajar a estas personas extranjeras un máximo de nueve meses por año, en las condiciones establecidas por su autorización de residencia y trabajo.
- Tras la vigencia de esta autorización de cuatro años, existe la posibilidad de la prórroga por periodos de cuatro años de la misma, u optar por la residencia y trabajo en España, no asociada al retorno, a través de una autorización de residencia y trabajo de dos años de duración.

Esta orden entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. En ella se regula:

- Las disposiciones generales relativas a la gestión colectiva de ofertas de empleo: características de las mismas; sujetos legitimados para solicitar la gestión colectiva de ofertas de empleo; garantías para los trabajadores; causas de denegación de la gestión colectiva de ofertas de empleo y de exclusión de trabajadores.
- Disposiciones relativas a los proyectos de migración circular: periodo anual de trabajo; cumplimiento del compromiso de regreso; requisitos y procedimiento de autorización de

cambios de empleador y de provincia; prórroga y modificación de las autorizaciones de migración circular a autorizaciones de residencia y trabajo.

- Disposiciones relativas a los proyectos de migración estable: elementos básicos de la contratación colectiva para proyectos de migración estable y determinación de puestos estables.
- La gestión de ofertas genéricas de empleo en migración circular y estable: procedimiento y documentación; selección de los trabajadores en el exterior; procedimiento relativo a autorizaciones de residencia temporal y trabajo derivadas de la gestión de ofertas genéricas de empleo.
- La gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo: modelos de solicitud y documentación; presentación de solicitudes y órgano de tramitación; tramitación y resolución.
- Los procedimientos de gestión de ofertas de empleo de forma unificada y concatenada.
- En los Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y X se establecen los diferentes modelos y documentación.
- En el Anexo IX se establecen las condiciones de habitabilidad de los alojamientos para trabajadores migrantes de temporada y campaña en la agricultura.

-Extranjeros. Resolución de 22 de febrero 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 2023.

Para la confección del presente Catálogo, 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.

-Salario mínimo interprofesional. Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. BOE 15-2-2023.

En cumplimiento del artículo 27.1 ET, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2023, 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 8 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, cuyos efectos fueron prorrogados mediante el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

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 8 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 al derecho a una remuneración equitativa y suficiente y se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, cumpliendo lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

- El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.
- Para las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días se fija en 51,15 euros por jornada legal en la actividad, que incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas.
- Para las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, conforme al artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se fija en 8,45 euros por hora efectivamente trabajada, incluyendo todos los conceptos retributivos.

**BLOQUE II. PARTE ESPECIAL: TRES NOVEDADES
NORMATIVAS SIGNIFICATIVAS**

LABORUM

Los trabajadores autónomos tras las últimas reforma de 2022 y 2023: estudio a las novedades normativas recogidas en el RD-Ley 13/2022, RD-Ley 20/2022, Ley 31/2022 y otras leyes

Self-employed persons after the last reforms of 2022 and 2023: study of the new regulations contained in RD-Ley 13/2022, RD-Ley 20/2022, Ley 31/2022 and other laws

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

Coordinadora de la revista de Derecho de la Seguridad Social (Laborum)

 <https://orcid.org/0000-0002-1248-6015>

Resumen

Los trabajadores autónomos se han visto envueltos en distintas reformas durante los últimos años. Empero, en el año 2022 se han publicado distintas novedades que tratan de mejorar el sistema de garantías y de protección social previsto para estos trabajadores, sobre todo en materia de cotización y cese por actividad. Pese a las buenas intenciones, son muchas las críticas -positivas y negativas- que han surgido. Resulta primordial mantener el tejido productivo y también las diversas formas de trabajo, por eso se ha buscado conceder al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos las mismas ventajas que al Régimen General.

Abstract

The self-employed have been involved in various reforms in recent years. However, in 2022 a number of new developments were published which seek to improve the system of guarantees and social protection provided for these workers, particularly in the area of contributions and cessation of work. Despite good intentions, there are many positive and negative criticisms that have emerged. It is essential to maintain the productive fabric and also the various forms of work, which is why we have sought to grant the Special Self-employed Regime the same advantages as the General Regime.

Palabras clave

Autónomos, cotización, desempleo, protección y prestaciones

Keywords

Self-employment, contribution, unemployment, protection and benefits

SUMARIO: 1. LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO: SENTIDO Y ÁMBITO SUBJETIVO. 2. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: UN TEMA PENDIENTE. 3. LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL OJO DEL HURACÁN: NOVEDADES INTRODUCIDAS EN EL AÑO 2022. 3.1. EL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN: BUSCANDO EQUIPARAR A TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y POR CUENTA AJENA. 3.2. UNA NUEVA VUELTA DE TUERCA AL "CESE POR ACTIVIDAD".

1. LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO: SENTIDO Y ÁMBITO SUBJETIVO¹

La figura del trabajo autónomo ha sido -desde siempre- reconocida por el ordenamiento jurídico, aunque no de la misma manera que hoy día. Así es, las relaciones por cuenta propia han

¹ Para un conocimiento más exhaustivo, véase MONEREO PÉREZ, J.L., LÓPEZ INSUA, B.M y GUINDO MORALES, S.: *La protección socio-laboral de los trabajadores autónomos. Entre derecho normal y derecho de la emergencia*, Murcia, Laborum, 2021.

venido históricamente reguladas en el marco de las relaciones jurídicas de derecho privado, por lo que difícilmente podían hallarse compendiadas en un mismo cuerpo legal.

A pesar de las dificultades, lo cierto es que antes de la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo (LETA) se encontraban dispersas algunas referencias normativas a este colectivo. En este sentido, la propia Constitución Española (en adelante CE) ya recogía algunos derechos, a saber: en el artículo 35.1, se reconocía a todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 38 al reconocer el derecho a la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 40, en su apartado 2, al establecer que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; y, finalmente, el artículo 41 por el que se encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

En materia de Seguridad Social aparecían ya algunas referencias normativas a la materia, tales como: a) las previstas por la Ley General de la Seguridad Social de 1994 (aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social- actualmente, modificada a través del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social), 2) el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género referido a las trabajadoras por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género, 3) el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y otras disposiciones de desarrollo.

De igual modo, en materia de seguridad y salud laboral hay que referirse a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

La aprobación de la LETA supuso un importante avance en el panorama jurídico contractual, ya que con ella se dio respuesta a la demanda de todo un colectivo que solicitaba la instauración de un marco legal de sus relaciones². En este sentido, el legislador ya destaca, como un hito muy relevante en la materia, la aprobación de la presente ley, pues (no olvidemos) se trata del primer ejemplo de

² MONEREO PÉREZ, J.L.: “Introducción. Análisis general. Significación jurídica del Estatuto del Trabajador autónomo”, en VV.AA., Monereo Pérez, J.L y Fernández Avilés, J.A (Dir. y Coord.): *El Estatuto del Trabajador autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Comares, Granada, 2009, pp.1-2. En esta línea, MONEREO PÉREZ, J.L.: “Poder y subordinación en las relaciones de trabajo. Las relaciones de trabajo como relaciones de poder asimétrico”, en VV.AA., Meik, M. (Dir.): *Estudios críticos de Derecho del Trabajo*, Asociación de Abogados Laboralistas, Buenos Aires, Legis Argentina, 2014.

Tal y como bien indica la exposición de motivos de la LETA: “A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie...”.

regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin lugar a dudas se ha dado por bienvenido en el ordenamiento jurídico español³.

Con el paso del tiempo, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) ha venido sufriendo transformaciones en lo que respecta a sus notas características, lo que al término ha influido en el ámbito subjetivo de este colectivo. Y todo ello debido a la necesidad de garantizar el disfrute de unos derechos universales para todos los profesionales cuya naturaleza sea la propia del trabajo autónomo⁴.

Los artículos 1.1 de la LETA y 2.1 del Real Decreto 2530/1970, “por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos” delimitan cuáles son las notas que definen a los autónomos. A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá por trabajador por cuenta propia aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar. Por tanto, se excluyen aquí las características de dependencia y subordinación propias del trabajo asalariado y ello, con independencia, de si tienen o no a trabajadores por cuenta ajena a su cargo⁵.

No obstante, se han recogido dentro del marco de la LETA a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). El uso abusivo que, desde el mismo origen de la legislación laboral, existe en torno a este híbrido jurídico ha propiciado el surgimiento de toda una acalorada y evolutiva jurisprudencia que no cesa de crecer. La distinción entre falsos autónomos, trabajadores asalariados y TRADEs no siempre resulta fácil de discernir, de ahí que necesite de constantes interpretaciones y revisiones doctrinales. Constituye pieza diferenciadora entre el TRADE y la figura del autónomo la característica concerniente a la “dependencia económica”, la cual no siempre resulta fácil de dilucidar en la práctica. Es por ello que este criterio no sea el más idóneo para marcar las fronteras, siempre móviles y difusas, que separan la prestación de servicios profesional y personal en el marco de un sistema de economía de mercado dominado por las grandes empresas⁶.

En principio, salvo prueba en contrario, se presume que un trabajador es autónomo si, además, el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Siguiendo el tenor literal del apartado primero del artículo 1 de la Ley (en adelante y para simplificar, Ley 20/2007), rubricado “supuestos incluidos”, cabrá aplicar esta Ley a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no

³ LÓPEZ INSUA, B.M.: “Relación de afiliación y cotización de autónomos”, en VV.AA., Monereo Pérez, J.L y Vila Tierno, F (Dirs): *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo autónomo*, Granada, Comares, 2017, pp. 479-499.

⁴ MONEREO PÉREZ, J.L y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Artículo 24. Afiliación a la Seguridad Social”, en VV.AA., Monereo Pérez, J.L y Fernández Avilés, J.A (Dirs y Coord.): *El Estatuto del Trabajador autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Comares, Granada, 2008, p. 285.

⁵ Véase el artículo 2.1 del Real Decreto 2530/1970, en donde se dice: “La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena...”

⁶ MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, en VV.AA., Monereo Pérez, J.L y Fernández Avilés, J.A (Dirs y Coord.): *El Estatuto del Trabajador autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Comares, Granada, 2009, pp. 146-147.

ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Actividad autónoma o por cuenta propia que, añada dicho apartado, podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Se debe recordar que se aplaza la entrada en vigor de lo previsto con anterioridad, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial, según se dispone en la disposición adicional 126 de la reciente Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que lleva por título “aplazamiento de la aplicación de determinados preceptos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo” y, a tenor de la cual, se aplaza la entrada en vigor de lo previsto en los artículos 1.1, primer párrafo; 24, segundo párrafo; y 25.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial.

En lo que respecta al ámbito subjetivo, como ya se ha adelantado, el RETA ha sido objeto de permanente cambio. Así, por ejemplo, cabe citar la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la cual se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos. Así es, con efectos desde el 1 de enero de 2008, quedaron incluidos en el RETA todos los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reunieran los siguientes requisitos: a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por 100 de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por 100 de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total; b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 por 100 del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización establecida en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social y c) La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o, de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año, computado de fecha a fecha.

El criterio de delimitación positiva de los sujetos que se incluyen en el RETA, queda completado por una serie de inclusiones, exclusiones (artículo 2 de la LETA) y presunciones, lo cual refleja esa cierta preocupación por conseguir un cierto principio de universalidad profesional⁷. La LETA incluye y presume incluidos en su ámbito subjetivo (artículo 1 y 3 del Real Decreto 2530/1970) a:

A) Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo⁸. La exclusión del RETA de aquellos trabajadores menores de 18 años ha quedado suprimida por la jurisprudencia, al imponer una interpretación correctora frente a esta antinomia jurídica. En consecuencia, se admiten en el RETA a los mayores de 16 años y menores de 18 años, pero eso sí (mecanismo reforzado) en los mismos términos que aquél que rige para los trabajadores asalariados⁹.

⁷ MONEREO PÉREZ, J.L y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Artículo 24. Afiliación a la Seguridad Social”...op.cit., p. 285.

⁸ El artículo 9 de la LETA fija la edad mínima para ejecutar trabajo autónomo los 16 años, mientras que, por su parte, la Ley General de la Seguridad Social y su normativa de desarrollo prevé la incorporación en el RETA para los mayores de 18 años. Por tanto, es posible trabajar por cuenta propia sin derecho a tener la protección del RETA, ni de cualquier otro Régimen.

⁹ RIVAS VALLEJO, P.: “La nueva regulación del trabajo autónomo y del trabajador autónomo dependiente”, en VV.AA.: *El futuro de la Jurisdicción Social: una visión europea*. Actas del Congreso de Magistrados del Orden Social de Murcia. Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial. Madrid, 2007, pp. 989- 1043.

B) Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados. Igualmente, y aunque pueda desvirtuar la nota relativa a la “habitualidad”, el artículo 1.1 de la LETA (en su último párrafo) establece que también será de aplicación esta Ley a aquellos trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de los autónomos que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Como bien explica la doctrina científica, la razón de esta inclusión encuentra su fundamento en una mala *praxis* administrativa, pues durante mucho tiempo la Tesorería General de la Seguridad Social venía denegando el alta de familiares como trabajadores por cuenta ajena, al aplicar la presunción de extralaboralidad. No obstante, esta regla no deja de ser objeto de crítica. Y es que en torno a ella sobrevuela la sombra del fraude, ya que se podrían adscribir al campo del RETA a trabajadores asalariados (falsos autónomos).

C) Los escritores de libros.

D) Los TRADEs a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la Ley 20/2007, de 11 de julio. En efecto, la terciarización de la actividad productiva, a través de las distintas variantes que ofrece el trabajo autónomo, está siendo cada vez más utilizada como instrumento privilegiado para fomentar la flexibilización de las relaciones profesionales¹⁰.

El marco difuso que desdibuja las actuales técnicas de división del trabajo conlleva el surgimiento de problemas entre el autónomo y el asalariado, en cuanto que sitúa al TRADE en una zona gris y al margen de las reglas que establece el Derecho del Trabajo clásico. En efecto, la desconstrucción de las bases homogéneas que crea el sistema taylorista-fordista quedan ahora superadas a raíz de los nuevos desarrollos empresariales y descentralizados. Ello supone una crisis del trabajo asalariado ante las insuficiencias del sistema jurídico para hacer frente a las realidades contemporáneas (en un contexto de destrucción del empleo) y propias del postfordismo. Se pasa de un concepto de “trabajador homogéneo o en masa” a un “trabajador heterogéneo” y más propio del sector servicios y empresarial, el cual determina un dilema en torno a su normalización y manto protector ante “el carácter evolutivo de la institucionalización y juridificación del trabajo asalariado”¹¹.

Espoleada por la situación de crisis económica, los principios de “*laissez faire, laissez passer*” han determinado que en torno a los TRADE se adscriba el uso fraudulento del Estatuto del Trabajador Autónomo como una forma de supervivencia y desarrollo de la actividad profesional. A lo que hay que sumar las facilidades que para la conciliación de la vida laboral y familiar ofrece esta figura, lo cual hace de esta una buena vía para el trabajo femenino¹².

E) Los extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.

F) Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo hubiera sido o no integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Ahora bien, se establecen

¹⁰ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones a raíz del proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo”, *AFDUDC* 11, 2007, p. 453.

¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Introducción. Análisis general. Significación jurídica del Estatuto del Trabajador autónomo”... op.cit., pp. 79-106. *Ibid.*, Monereo Pérez, J.L.: “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación (I y II)”, en *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, Vol. 2, núm. 4-5 (2009), pp.71-101, respectivamente.

¹² LÓPEZ INSUA, B.M.: “Subordinación y autonomía en el trabajo profesional”, *Revista Oficial del Ilustre Colegio de Abogados de Almería*, núm. 74, 2017.

una sería de peculiaridades: la primera, si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado Régimen Especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, debía haberse solicitado durante el primer trimestre de 1999 surtiendo efectos desde el primer día del mes en que se hubiese formulado la correspondiente solicitud. De haber sido formulada ésta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999. La segunda, establece que quedarán exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad a 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

G) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

H) Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos.

I) Comunereros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.

J) Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social. No obstante a lo anterior, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias: 1) que al menos la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado; 2) que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo y, finalmente, 3) que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

K) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance al menos el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Finalmente, quedan excluidos del manto protector de la Seguridad Social regulado por la LETA aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos cuya actividad, como tales, propicie su inclusión en otros regímenes de la Seguridad Social¹³.

¹³ Véase las relaciones que regula el Estatuto de los trabajadores (ET) en sus artículos 1.1 para las relaciones de trabajo asalariado, el artículo 1.3 c) en cuanto a las actividades que se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y, por último, cabe excluir del RETA a las relaciones de carácter especial a las que se refiere el precepto número 2 del ET. Por su parte, el artículo 1.3.e) que se refiere a que se excluyen del ámbito de aplicación regulado por el ET e) los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo, considerándose familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

2. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: UN TEMA PENDIENTE¹⁴

La heterogeneidad social y económica que caracteriza al trabajo de los autónomos ha sido un condicionante importante para el desarrollo de su protección social¹⁵. Ciertamente, una de las cuestiones de mayor complejidad es la heterogeneidad de trabajadores autónomos (y las nuevas formas de trabajo no han hecho más que intensificarla, sin duda), lo que dificulta tanto su propio tratamiento unitario como la convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante RGSS). En este sentido, la atención de la protección específica de los trabajadores autónomos económicamente dependientes –en la línea de convergencia con la tutela del trabajador por cuenta propia– es un aspecto que brilla poco en la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA). La LETA continúa la línea de la consolidación y cristalización de un único régimen de Seguridad Social para todos los trabajadores de un colectivo tan heterogéneo (pero sin desconocer que la heterogeneidad se presenta también muy acusada en el propio RGSS, ante la ruptura del paradigma del trabajador heterogéneo del postfordismo¹⁶, de manera que no es un atributo exclusivo del RETA). Mientras una de las grandes novedades de la norma es la configuración del nuevo tipo trabajador autónomo económicamente dependiente, como colectivo diferenciado dentro del género del trabajador por cuenta propia, en cuanto a la regulación de los aspectos de configuración legal y de acción protectora este elemento suele pasar desapercibido por el propio Estatuto.

Es así que una cuestión importante a resolver en el perfeccionamiento de la protección a los trabajadores autónomos será la heterogeneidad (disparidad socioeconómica intrínseca) del colectivo a proteger, en lo relativo a su capacidad económica y, por ende, en las necesidades sociales que habrán de cubrirse. A este respecto, la pandemia del coronavirus ha ocasionado una crisis tanto económica como social que ha provocado la intervención de nuestro Gobierno con la finalidad de mitigar los efectos adversos derivados de dicha epidemia. Claramente, esta dificultad puede salvarse estableciendo fórmulas que ofrezcan la flexibilidad precisa para abarcar el conjunto de tan variada gama de circunstancias que puedan concurrir en el trabajador autónomo, al tiempo que mitigan los efectos que ha provocado esta crisis del COVID-19. Ciertamente, la heterogeneidad de la figura del trabajador autónomo (ausencia de un tipo estándar o modelo antropológico definido) no ofrece las condiciones más adecuadas para el establecimiento de un cuadro de reglas prescriptivas, uniformes, cerradas y rígidas. Suministra más bien un terreno propicio para la utilización de normas abiertas y flexibles capaces de adaptarse a la rica y compleja realidad normada y, de otro, “consentir desarrollos normativos progresivos, acomodados a la propia evolución económica, social y cultural de esta realidad”¹⁷.

En este sentido la extensión subjetiva del RETA hacía más patente las deficiencias del modelo de cotización y de la acción protectora dispensada por dicho régimen especial. Y es que la protección de Seguridad Social de los trabajadores autónomos se ha caracterizado por su retraso histórico y por

¹⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., LÓPEZ INSUA, B.M y GUINDO MORALES, S.: *La protección socio-laboral de los trabajadores autónomos. Entre derecho normal y derecho de la emergencia*, Murcia, Laborum, 2021.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L.: “La seguridad social de los trabajadores autónomos”, en VV. AA.: *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, Granada, Comares, 2017, passim.

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El Derecho Social del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial”, en VV.AA., Capella, J.R. (Coord.): *Transformaciones del Derecho en la mundialización*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial (GPJ), 2002; *Id.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017; OJEDA AVILÉS, A.: *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, Madrid, La Ley, 2010; MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2017.

¹⁷ COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO: *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, Madrid, MTAS, 2006, p. 16.

un tratamiento singular caracterizado por una cobertura más limitada de su protección, tanto en extensión como en intensidad. Y el peso de esa “inercia” histórica en el plano de la política del Derecho social se hace presente también en la actualidad.

En realidad, hay que decir que desde el punto de vista principal de la acción protectora se ha producido una verdadera lucha por el derecho de los trabajadores autónomos a una Seguridad Social integral equiparable al estándar ya alcanzado por los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS). Y es que se puede hablar, en cierto sentido, de una ruptura del principio de igualdad y no discriminación entre ambos regímenes de Seguridad Social (RETA/RGSS), dado el distinto nivel de protección de prestaciones y su régimen jurídico en muchos aspectos *in peius* respecto a la posición jurídica de los autónomos. Sin embargo, se planteó el problema de su encaje con el artículo 14 CE ante el Tribunal Constitucional y éste entendió que las desigualdades o ausencia de homogeneidad quedaban justificadas objetivamente por las peculiaridades de cada sector de actividad y rasgos diferenciales entre los trabajadores de uno y otro Régimen de Seguridad Social, aunque es obvio que dicha equiparación/homogeneidad en la acción protectora podría ser garantizada en cualquier momento a través de la intervención del legislador ordinario¹⁸.

Puede afirmarse que el régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores autónomos se ha visto, desde sus orígenes, afectado por aspectos cruciales como el modelo de cotización, la desmembración del mismo colectivo de autónomos, disperso en diversos regímenes (todavía persiste su tratamiento diferencia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar...)¹⁹ y otros importantes aspectos de la fisonomía de este RETA. A ello hay que añadir que este régimen especial ha sufrido sucesivas reformas legislativas superpuestas entre sí generando numerosas cuestiones interpretativas (y con técnicas legislativas poco maduras, cuando no improvisadas, como es el caso de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, o las ya desaparecidas Leyes de Acompañamiento de tales Presupuestos).

Con todo, las sucesivas reformas llevadas a cabo en las últimas décadas han tendido a la racionalización y a la equiparación de la acción protectora del RETA siguiendo la estela del estándar diseñado en el RGSS. En ese proceso ha incidido la planificación racionalizadora llevada a cabo a partir del Pacto de Toledo, en cuya Recomendación Sexta se acuerda la simplificación e integración de los Regímenes Especiales, en la dirección de garantizar una homogeneización del sistema de Seguridad Social, de manera que a medio y largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia, contemplando, no obstante, las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sistemas marítimo-pesquero y de minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo. Estas previsiones se traducirían en reformas legislativas consecutivas del RETA (Ley 25/1997,

¹⁸ Autos TC 460/1984, de 18 de julio, 1397/1987, de 9 de diciembre, 1015/1988, de 12 de septiembre; SSTC 173/1988, de 3 de octubre, 184/1993, de 31 de mayo, y 3/1995, de 13 de febrero. Y más concretamente, STC 38/1995, de 13 de febrero, sobre el art. 30.1.a) del Decreto 2530/1970, que daría pie a que el RD 9/1991, de 11 de enero, suprimiera el requisito legal del período previo de cotización para tener derecho al acceso a las pensiones de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo cuando el trabajador se encuentre en situación jurídica de alta o situación normativamente asimilada. Para el Alto Tribunal no puede excluirse que el legislador, apreciando la importancia relativa de las situaciones de necesidad a satisfacer, regule, en atención a las circunstancias económicas y sociales, el nivel y condiciones de las prestaciones a efectuar o las modifique para adaptarlas a las necesidades del momento. Es así que “la identidad del nivel de protección de todos los ciudadanos podrá constituir algo deseable desde el punto de vista social, pero cuando las prestaciones derivan de distintos sistemas o regímenes, cada uno con su propia normativa, no constituye un imperativo jurídico” (STC 231/1993).

¹⁹ En efecto, conforme al art. 306.1 LGSS, “Estarán excluidos de este régimen especial [RETA] los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere el artículo anterior cuando por razón de su actividad marítimo-pesquera deban quedar comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar”.

de 15 de julio, Ley 55/1997, de 30 de diciembre, RD 463/2003, de 25 de abril, Ley 53/2002...) ²⁰ impulsadas por el proceso político del Pacto de Toledo y los Acuerdos sociopolíticos entre los sucesivos gobiernos y las organizaciones profesionales más representativas (2001; 2003; 2006; 2011...).

En esa lucha por el derecho y, por qué no decirlo, por la racionalización del sistema de Seguridad Social en su conjunto, actualmente se aprecia una tendencia más acusada hacia la unidad y homogeneidad entre los ya más reducidos Regímenes Especiales y el RGSS. Ello se plasma en el vigente grupo normativo formado por los artículos 9 (Estructura del sistema de la Seguridad Social, 10 (Regímenes especiales), dentro de las “Normas generales del Sistema de la Seguridad Social”, rúbrica del Título I de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS). Progresivamente se impulsa de forma encadenada un proceso de racionalización y de equiparación en el campo de la acción protectora.

En ese proceso de reforma son importantes las previsiones contenidas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, la cual dedica el Título IV a la Protección Social del Trabajador Autónomo (artículos 23 a 26, pero también la importante Disposición Adicional 4ª, sobre “Prestación por cese de actividad” (incluida su regulación ahora en TRLGSS), la Disposición adicional 15ª, relativa a la adaptación del RETA y la Disposición adicional 16ª, concerniente a la campaña de difusión del RETA, y la Disposición final segunda, sobre desarrollo de derechos en materia de protección social). Resulta harto significativo (a la altura de julio de 2007) las previsiones de la Disposición final 2ª LETA (“Desarrollo de derechos en materia de protección social”), conforme a la cual: “Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la *convergencia en aportaciones y derechos* de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena en el RGSS”. Reflejaba la intensificación del proceso político del Pacto de Toledo (Recomendación núm. 4) y sirviendo al objetivo trazado por el art. 26.5 y disposición adicional 15ª del LETA. En esa dirección, el Título IV incorpora del TRLGSS el “Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos” (artículos 305 a 326) y el Título V relativo a la “Protección por cese de actividad” de los trabajadores autónomos (artículos 327 a 350). No deja de ser un hito en la intrahistoria de la Seguridad Social dicha inserción en el TRLGSS que diseña el Sistema de Seguridad Social, porque refleja no sólo la estabilización de las leyes, disposiciones y normas refundidas sino también el objetivo de política legislativa de convertir al RETA en un auténtico Régimen *General* de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia, ubicándolo simétricamente junto con el Régimen *General* de Trabajadores Asalariados o por cuenta ajena/dependientes²¹.

²⁰ Pero el proceso venía ya de antes. Es lo cierto que, a raíz de la reforma racionalizadora impulsada por la «Ley de Pensiones» (Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y acción protectora, Disp. Adic. 2.ª; que resultaba aplicable a los trabajadores autónomos ex art. 6), el proceso de simplificación e integración ha avanzado significativamente, corrigiendo algunos de los desmanes o excesos reguladores precedentes y procediendo a una obligada reordenación. Este proceso se llevó a la práctica con el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, desarrollado por las Órdenes Ministeriales de 20 de julio y 30 de noviembre de 1987, y que afectaba a los Regímenes Especiales creados por Decreto, con excepción del de la Minería del Carbón, de modo que todos ellos pasaban al Régimen General de la Seguridad Social, salvo el de Escritores de Libros, que se integraron en el Régimen de Autónomos. En todo caso, se mantuvieron ciertas, en ocasiones significativas, peculiaridades. El Real Decreto 480/1993, de 1 de abril, procedió a la integración en el Régimen General de los colectivos incluidos hasta ese momento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de la Administración Local. Otro proceso interesante se ha venido produciendo parcialmente. Las medidas de reforma de determinadas prestaciones, o en general de diversos aspectos del Régimen jurídico de la Seguridad Social, se han referido deliberadamente al «Sistema», y no sólo al Régimen General, de modo que notables sectores de la ordenación normativa ya son comunes a prácticamente todos los Regímenes de la Seguridad Social.

²¹ Una perspectiva de conjunto en MONEREO PÉREZ, J.L. y SUÁREZ CORUJO, B.: “La ‘racionalización’ del sistema normativo de la Seguridad Social. El nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social entre ‘racionalización técnica’ y pretensiones subyacentes de ‘normalización’”, en *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 8, 2015, pp. 889-909.

La vocación unificadora se expresa ya en el LETA cuando afirmaba que “la protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará RETA, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social” (art. 23.2 LETA). El RETA se concibe, pues, como el régimen *general* de los trabajadores autónomos. Afirmando en una dirección unificadora y homogeneizadora que: “La acción protectora del RETA tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el RGSS” (art. 26.5 LETA). El RETA sirvió como impulso legislativo para alcanzar los objetivos trazados en las recomendaciones racionalizadoras y de justicia social del Pacto de Toledo. Fue un paso más en el largo camino hacia la unificación (todavía pendiente, aunque se ha avanzado mucho al respecto) de todo el trabajo autónomo en el RETA y en el marco una racionalización y reestructuración interna completa orientada hacia la homogeneidad de todos los regímenes de Seguridad Social sobre la base de dos grandes regímenes públicos: el RGSS y el RGTA; ambos, se insiste, generales respecto al objetivo de incluir al paradigma tipológico de trabajador profesional correspondiente y acotado a través de la técnica de acotamiento del “ámbito de aplicación”.

La transición hacia ese esquema incompleto cristalizaría en el TRLGSS. El artículo 10.2.c) TRLGSS enumera como Régimen Especial la tutela sobre un extenso, y en buena medida indefinido, grupo de colectivos profesionales junto con el Régimen General de la Seguridad Social, el RETA representa el otro gran pilar sobre el que se sustenta la estructura del Sistema. En consecuencia, hoy aparece convertido en el otro eje vertebrador de toda reforma simplificadora y racionalizadora de la estructura del Sistema. Aunque también respecto de este Régimen Especial es apreciable una clara tendencia a la aproximación, incluso equiparación, con el Régimen General de la Seguridad Social, todavía subsisten notables diferencias, más que en la acción protectora, en su organización y gestión, que revelan las dificultades para aplicar técnicamente el Régimen General a la singularidad socioeconómica del trabajador autónomo. La heterogeneidad extrema de este colectivo, que no deja de crecer y diversificarse, dificulta no sólo la labor de encuadramiento e identificación del ámbito subjetivo, sino que también está impidiendo la formalización de un régimen protector mínimamente homogéneo entre los colectivos encuadrados, o encuadrables, en él. El RETA está hoy regulado en el Título IV del TRLGSS, que es el resultado de una doble operación: llevar al cuerpo articulado las diversas disposiciones adicionales relativas a los trabajadores por cuenta propia, de un lado, e incluir los contenidos al respecto previstos en el Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007), de otro. No obstante, conviene advertir de la vigencia del Decreto 2.530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el RETA, en lo que no se oponga al TRLGSS, contribuyendo así a mantener la incertidumbre que le viene caracterizando. La persistencia de diversas disposiciones adicionales y transitorias es otro factor que perpetúa la inseguridad, a comenzar por el propio ámbito subjetivo, dada la persistencia de escenarios de libertad de opción en el encuadramiento, como la hay también en la determinación del régimen de cotización.

Con la reforma operada a través de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo se llevaron a cabo importantes modificaciones que afectaron a aspectos tales como la protección social, conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento del emprendimiento... etcétera. No obstante, dejó en el tintero aspectos clave como: la cotización, la jubilación, la prestación por cese de actividad y la situación de los TRADEs.

En septiembre de 2021 entró en vigor en España la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales o, también conocida, como Ley de *riders*. Se trata ésta de una normativa que pretende acabar con el abuso sistemático de falsos autónomos en el reparto

a domicilio y que obligó a las plataformas de envío a domicilio a contratar a sus repartidores como asalariados.

Actualmente, la valoración que se hace de la “Ley Rider” arroja opiniones contrarias. Mientras que para algunos la normativa ha conseguido “logros prometedores” y ha aportado estabilidad a un colectivo totalmente desprotegido, otros siguen reclamando una legislación que garantice la flexibilidad y el dinamismo inherente a las plataformas digitales.

En esta línea garantista, en el año 2022 llaman la atención varias modificaciones en esta materia, de un lado, las operadas por el Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta ajena o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad y el Real Decreto-ley 14/2022 y, de otro, las recogidas en el RD-Ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad²² y la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado prevista para el año 2023.

3. LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL OJO DEL HURACÁN: NOVEDADES INTRODUCIDAS EN EL AÑO 2022

Uno de los puntos centrales del actual Gobierno de coacción ha sido el de modificar el sistema de protección social de los trabajadores autónomos, aparte de evitar cualquier resquicio que pudiera llevar al empleo sumergido. De ahí la Ley de *riders* que salió publicada en el año 2021, pero también el sinfín de reformas que se han llevado a cabo durante los años 2021 y 2022.

3.1. El Nuevo sistema de cotización: buscando equiparar a trabajadores autónomos y por cuenta ajena

La peculiaridad del sistema de cotización que es de aplicación al RETA permite que, los trabajadores autónomos o por cuenta propia, puedan elegir su base de cotización con independencia de los rendimientos que puedan obtener de su actividad. Se trata esto de una realidad que no es nueva y que, lamentablemente, oculta un lado oscuro. Ciertamente, este sistema de cotización por bases tarifadas llega a que, alrededor de un 80 por ciento de los trabajadores encuadrados en dicho régimen, opten por la base mínima de cotización que tiene establecida al margen de cuales sean los rendimientos reales que obtienen de su actividad. Ello lo ha convertido en un régimen deficitario, cuya sostenibilidad, en un sistema de Seguridad Social regido por los principios de contributividad y de solidaridad, depende de las aportaciones de otros regímenes. Por lo que, a fin de contribuir al sistema financiero de la Seguridad Social, se ha debido compensar la pérdida de ingresos con las cotizaciones del régimen general.

Al anterior se añade un segundo problema: dado que la base de cotización elegida por el trabajador autónomo determina el importe de las prestaciones del sistema que va a percibir, el resultado es que la media de estos trabajadores percibe prestaciones más bajas que, por ejemplo, la media de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, que cotizan en función de sus retribuciones reales.

²² Cabe tener en cuenta las correcciones de errores a este Real Decreto-Ley publicadas en el BOE de 21 de enero de 2023 y, de igual modo, las correcciones de errores que se publican en el BOE a fecha de 2 de marzo de 2023.

Esta normativa ha sido convalidada por medio de la Resolución de 24 de enero de 2023, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad (BOE núm. 23 de 27 de enero de 2023).

La preocupación por este tema ha llevado a que en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Congreso de los Diputados el 19 de noviembre de 2020, la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en su recomendación 4.^a, instara a profundizar el proceso de ordenación de los regímenes del sistema que permitiera llegar a dos únicos encuadramientos, uno para los trabajadores por cuenta ajena y otro para los trabajadores por cuenta propia, con el objetivo de alcanzar una protección social equiparable entre estos dos regímenes, a partir de una cotización también similar de los respectivos colectivos.

Para ello, la Comisión de Seguimiento consideró que la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones exigía que, de manera gradual y acomodándose a la gran variedad de situaciones del colectivo de los trabajadores por cuenta propia, se promovieran, en el marco del diálogo social, medidas para aproximar las bases de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a sus ingresos reales, de manera que no se vieran perjudicados los elementales principios de contributividad y de solidaridad en los que se fundamenta el sistema, pues estimaba que la baja cotización, característica de un colectivo que mayoritariamente cotiza por la base mínima, es la causa principal de sus reducidas pensiones, por lo que este nuevo sistema habría de repercutir en la mejora del grado de suficiencia de sus prestaciones futuras²³.

En igual sentido, en la recomendación 5.^a, sobre adecuación de las bases y periodos de cotización²⁴, la Comisión consideró indispensable que, con carácter general, las bases de cotización se atuvieran a los rendimientos efectivamente obtenidos por la persona trabajadora, ya fuera por cuenta ajena o propia, e instaba a los poderes públicos a adecuar, en el marco del diálogo social, la cotización del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos vinculando la cuantía de las cuotas a los ingresos reales y con ese fin seguir mejorando los instrumentos de verificación de esos rendimientos para evitar supuestos de elusión de cotizaciones.

Pocos días después de la aprobación del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo se constituyó la Mesa de Diálogo Social para abordar sus recomendaciones y, en julio de 2021, se llega al Acuerdo del Gobierno y agentes sociales para garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas y asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, cuyo apartado cuarto prevé un nuevo sistema de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas por ingresos reales y la mejora de su protección social, previendo que la implantación de esta modificación se haría a partir del 1 de enero de 2023, de forma gradual, con objeto de permitir la más adecuada definición de estos y las adaptaciones técnicas necesarias por parte de la Hacienda Pública y de la propia Seguridad Social. En concreto, prevé que el nuevo sistema debería aprobarse en 2022, sin producir efectos económicos hasta 2023, y que el despliegue sería progresivo hasta un máximo de nueve años, con revisiones periódicas cada tres años en las que las organizaciones empresariales y sindicales, y las asociaciones de autónomos podrían decidir, junto al Gobierno, la aceleración del calendario.

Son las varias las novedades que introduce el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio (aplicables desde el 1 de enero de 2023), entre las que cabe destacar las siguientes: Cuota reducida de 80 euros mensuales entre los años 2023 y 2025 por el inicio de una actividad por cuenta propia.

- Establecimiento de unas tablas de cotización en función del rendimiento que se obtengan durante los años 2023, 2024 y 2025. Aquí los autónomos deberán cotizar en función de los rendimientos íntegros obtenidos.

²³ Véase Exposición de motivos al Real Decreto-Ley 13/2022.

²⁴ “Se insta a los poderes públicos a adecuar, en el marco del diálogo social, la cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, vinculando la cuantía de las cuotas a los ingresos reales”.

- Pueden realizarse hasta seis cambios anuales de base de cotización, pero siempre que lo soliciten ante la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Se adaptan las bonificaciones y reducciones en la cotización al RETA de Trabajadores autónomos a la cotización por tramos (en caso de conciliación de la vida laboral y familiar vinculada a la contratación, por alta de familiares colaboradores con el autónomo, para autónomo de Ceuta y Melilla, por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave...).
- Se introducen dos nuevos supuestos para acceder al cese de actividad: a) por reducción de la plantilla y 2) por mantenimiento de deudas.
- Con la creación del nuevo sistema de cotización por salarios reales desaparece la figura del “autónomo a tiempo parcial”.
- Para los autónomos con menores ingresos: se garantiza durante seis meses en 2023 y otros tantos en 2024 el mantenimiento para los trabajadores autónomos con menores ingresos en situación de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a 31 de diciembre de 2022, a efectos del cálculo de las pensiones del sistema, de una base mínima de cotización de 960 euros²⁵.

Vinculado al tema de la tarifa plana, el RD-ley 20/2022, de 27 de diciembre, ha previsto, para las Comunidades Autónomas de Madrid, Andalucía, Murcia y Baleares, la llamada “cuota cero”, esto es, que se bonificará durante el año 2023 la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social para los nuevos autónomos. Esta bonificación tendrá una duración de 12 meses, ampliable a otros 12 meses en caso de tener rendimientos netos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Los requisitos para acogerse a esta “cuota cero” son los siguientes: a) Estar dado de alta en la tarifa plana estatal de 80 euros; b) no haber estado dado de alta como trabajador autónomo en los dos últimos años; c) no ser autónomo colaborador; d) no encontrarse en situación de pluriactividad; e) no tener deudas con Agencia Tributaria o con la Seguridad Social y f) presentarse por vía electrónica toda la documentación necesaria para el alta en el RETA o el sistema de Trabajadores por Cuenta Agraria.

Adicionalmente, para la Comunidad Autónoma madrileña se ha previsto una medida de género y es que, todas las trabajadoras autónomas que tengan derecho a la tarifa plana por cese debido al nacimiento o adopción de un menor, podrán acogerse a la cuota cero siempre que reanuden su actividad dentro de los dos años siguientes a la fecha efectiva del cese.

Con posterioridad, salió publicado el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto²⁶. Esta normativa modificó los artículos 1, 3, 5 y la Disposición Transitoria 5^a. Esta norma, igualmente, entra en vigor a partir del 1 de enero de 2023. Se introducen aquí las siguientes novedades:

- La Inspección de Trabajo y de Seguridad Social podrá proponer elevar la base de cotización superior a la mínima del tramo I de la tabla general en los supuestos de alta de oficio o cuando haya que regularizar la situación en los periodos que se determinen.
- Se reduce el plazo de devolución de las diferencias de cotización a los trabajadores por cuenta propia una vez efectuada la regularización correspondiente.
- La bonificación de cuotas para los trabajadores autónomos durante los periodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo

²⁵ Véase la Disposición Transitoria 4.^a

²⁶ De medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural (BOE núm. 184 de 2 de agosto de 2022).

durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se calculará sobre la base media que estas trabajadoras tuvieran en los 12 meses anteriores a la fecha en que cesaron su actividad.

- Cuando se trate de un autónomo con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o sea víctima de violencia de género o terrorismo, podrán beneficiarse de una cuota reducida durante un periodo de tiempo superior.
- Se podrá compatibilizar la prestación por cese por actividad con el alta en el sistema de Seguridad Social, si bien con el límite del SMI.

Como ya se ha adelantado, el Real Decreto-Ley 13/2022 entró en vigor el 1 de enero de 2023. No obstante, el legislador ha querido hacer aquí un aterrizaje suave, de forma que la implantación del nuevo sistema de cotización no se haga de golpe, sino de forma gradual. Es por ello que, el nuevo sistema se desplegará en un periodo máximo de nueve años, con revisiones periódicas cada tres años (el periodo inicial de implantación va de 2023-2025¹).

Otras de las novedades que se introducen en este Real Decreto-Ley 13/2022 es el relativo a la cuota reducida de 80 euros para los años 2023 y 2025 cuando se inicie una actividad por cuenta propia. Esta cuota se aplicará en dos casos, de una parte, para los casos de alta inicial en el RETA y, de otra, para aquellos casos en los que el autónomo no hubiera estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores a los efectos del alta².

Esta medida se aplica durante los 12 primeros meses y se podrá prorrogar por otros 12 meses en caso de que los rendimientos durante el primer año sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Ahora bien, cuando los trabajadores por cuenta propia o autónomos tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o sean víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo³, la cuantía de la cuota reducida será, entre los años 2023 y 2025, de 80 euros mensuales hasta la finalización de los primeros veinticuatro meses naturales completos y de 160 euros a partir del mes vigesimoquinto.

A los trabajadores autónomos del sector agrario también le son de aplicación el sistema de cotización por salarios reales que establece el Real Decreto-Ley 13/2022. Ahora bien, cabe tener presente aquí otras novedades legislativas que han afectado significativamente a este régimen especial, a saber: el Real Decreto 504/2022, de 27 de junio (que modifica los artículos 11.1 y 44.5 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre), la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo (en concreto, los artículos 17 y 34), por la que se fijan las bases de cotización para los trabajadores por cuenta propia del sistema Especial Agrario (en adelante SETA) y la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Con efectos desde el 1 de enero de 2023, los trabajadores autónomos incluidos en el SETA tendrán la obligación de cotizar en función de los rendimientos que obtengan en el año natural, los cuales se calcularán de acuerdo con lo previsto en el artículo 308.1 de la LGSS y con las especialidades que recoge el artículo 325 de la LGSS.

Teniendo en cuenta que los trabajadores incluidos en este sistema especial podrán acogerse voluntariamente a la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal y a la prestación

¹ Véase la Disposición Transitoria 1.ª del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio.

² Disposición Transitoria 5.ª y el nuevo art. 38 ter de la LETA.

³ Artículo 38.10 ter de la LETA según Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto.

por cese de actividad⁴, la norma diferencia distintas situaciones, en función de las coberturas obligatorias o voluntarias, que analizamos de forma independiente.

- a) Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, la base de cotización se desvincula, en cierto modo, de los beneficios obtenidos y, ahora, el artículo 122 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 permite cotizar entre dos cuantías:
- Si el trabajador optase por una base de cotización hasta el 120 por ciento de la base mínima del tramo 1 de la tabla general (regla 1.ª del art. 308.1.a) de la LGSS), el tipo de cotización aplicable será del 18,75 por ciento. En otras palabras, cuando el trabajador haya optado por una base de cotización hasta 1.141,18 euros mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75 por ciento.
 - Si, en cambio, el trabajador optase por una base de cotización igual o superior a la señalada en el párrafo anterior, sobre la cuantía que exceda de esta última se aplicará el tipo de cotización vigente en cada momento en este régimen especial para las contingencias comunes. Para el año 2023, si el trabajador hubiera optado por una base de cotización superior a 1.141,18 euros mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 por ciento.
- b) Para las mejoras voluntarias por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar tanto sobre la cuantía completa de la base de cotización provisional, como sobre la definitiva, será del 3,30 por ciento, o del 2,80 por ciento si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad.
- c) Para las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se aplicarán los tipos de tarifa de primas establecidas en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre.
- d) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas acogidas a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- e) Beneficios en la cotización, se contempla la aplicación de una bonificación en las cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria (artículo 37 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo). Está bonificación será aplicable a partir del 1 de enero de 2023.

Finalmente, el RD-Ley 13/2022 publica las tablas de cotización en función de los rendimientos que obtengan durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025. El nuevo sistema contempla tramos de cotización progresiva desde 2023 hasta 2025 sujetos a una horquilla de rendimientos íntegros.

- Cuota mínima: en el año 2023, los trabajadores por cuenta propia con un rendimiento neto por debajo de 670 euros pagarán 230 euros al mes. En 2024 pagarán 225, y en 2025 la cuota será de 200 euros.
- Cuota máxima: en el otro tramo de la escala, los autónomos que coticen por la máxima (más de 6.000 euros), abonarán 500 euros en 2023, 530 en 2024 y, en 2025, la cuota será de 590 euros.

⁴ Disposición Adicional 3.ª de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo y art. 326 de la LGSS.

De manera gráfica, se puede visualizar el sistema de cotización a través de las siguientes tablas⁵:

Tramo	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
< 600 €	281,5	269,3	257,0	244,8	232,6	220,3	208,1	195,8	183,6
600 - 900 €	281,5	269,3	257,0	244,8	244,8	244,8	244,8	244,8	244,8
900 - 1.125,90 €	293,9	293,9	293,9	293,9	293,9	293,9	293,9	293,9	293,9
1.125,90 - 1.300 €	351,9	351,9	351,9	351,9	351,9	351,9	351,9	351,9	351,9
1.300 - 1.500 €	351,9	413,1	413,1	413,1	413,1	413,1	413,1	413,1	413,1
1.500 - 1.700 €	351,9	413,1	474,3	474,3	474,3	474,3	474,3	474,3	474,3
1.700 - 1.900 €	351,9	413,1	474,3	535,5	535,5	535,5	535,5	535,5	535,5
1.900 - 2.330 €	351,9	413,1	474,3	535,5	596,7	596,7	596,7	596,7	596,7
2.330 - 2.760 €	351,9	413,1	474,3	535,5	596,7	728,3	728,3	728,3	728,3
2.760 - 3.190 €	351,9	413,1	474,3	535,5	596,7	728,3	859,9	859,9	859,9
3.190 - 3.620 €	351,9	413,1	474,3	535,5	596,7	728,3	859,9	991,4	991,4
3.620 - 4.050 €	351,9	413,1	474,3	535,5	596,7	728,3	859,9	991,4	1.123,0
> 4.050 €	351,9	413,1	474,3	535,5	596,7	728,3	859,9	991,4	1.266,7

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Precisamente, sobre el tema de la cotización, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 concreta aún más al indicar que la base máxima de cotización quedará en 4.495,50 euros mensuales para los tramos 11 (rendimientos entre 4.050 y 6.000 euros) y 12 (rendimientos+6.000 euros) de la tabla general prevista⁶.

Por otra parte, se contempla la posibilidad de que los trabajadores autónomos conserven durante el año 2023 la base de cotización que tenían en 2022, pero siempre que la misma sea igual o superior a la base mínima del tramo que le corresponda en función de los rendimientos netos⁷.

El nuevo sistema de cotización aporta, claramente, muchos beneficios para el trabajador autónomo, sobre todo a efectos de acceder al sistema de protección social, al tiempo que mejorará el sistema de pensiones de los futuros pensionistas. De igual modo, aquellos autónomos que ganen menos (por debajo del SMI) podrán ajustar su cotización a los ingresos, aunque eso lleve cotizar menos (con las consiguientes repercusiones que sobre el sistema de Seguridad Social ello conlleva). Sin embargo, por otra parte, estos trabajadores obtendrán una reducción en la cuota, lo que les beneficia enormemente.

La cotización por salarios reales aporta mucha flexibilidad, pues prevé que el trabajador pueda modificar hasta seis veces al año su cuota para adecuarla a los ingresos que obtenga en cada momento. Ahora bien, este sistema ha sido por algunos autónomos alabado y, por otros, muy criticado en cuanto se piensa que no erradicará el problema de la economía sumergida (sobre todo en el caso de autónomos que ganan mucho y entre los que menos ingresos obtienen). En efecto, algunas de las desventajas son: la pérdida de la capacidad de elección sobre el método de ahorro, reducción de capacidad de contratación, aumento de precios para mantener su poder adquisitivo (con las consecuencias que ello conlleva, pues puede suponer una pérdida de clientela) y búsqueda de ventajas fiscales en países cuya tributación sea más laxa (a saber: Andorra, Gibraltar, Reino Unido...etcétera).

⁵ Véase Infoautónomos: <https://www.infoautonomos.com/blog/nuevas-cuotas-autonomos-pros-y-contras/>

⁶ Véase el artículo 122.Seis. 2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

⁷ Ver artículo 122.Seis. 3 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

3.2. Una nueva vuelta de tuerca al “cese por actividad”⁸

La protección “por cese de actividad” de los trabajadores autónomos se impone por la Constitución Española en el artículo 41 CE, en donde se encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, donde se garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Por lo tanto, la protección en caso de pérdida del empleo no sólo ha de entenderse referida al trabajo por cuenta ajena, sino que se amplía también para los autónomos⁹.

De nuevo, el Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, incide en esta materia al tratar de mejorar la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Para ello, el artículo primero doce a veinticinco del RD-Ley 13/2022, modifica el título V de la Ley General de la Seguridad Social, regulador de la prestación por cese en la actividad, concretamente sus arts. 327 (objeto y ámbito de aplicación), 329 (acción protectora), 330 (requisitos para el nacimiento del derecho), 332 (acreditación de la situación legal de cese en la actividad), 337 (solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese en la actividad), párrafo primero del apartado 1 del artículo 338 (duración de la prestación), 339 (cuantía de la prestación económica), letra c) del artículo 340.1, (suspensión del derecho), párrafo e) artículo 341.1 (extinción del derecho), primer párrafo del apartado 1 y nuevo apartado 3 del artículo 342 (incompatibilidades) y 347 (obligaciones de los trabajadores autónomos).

Una de las cuestiones más relevantes se recoge en el artículo 331.1 a) de la LGSS. Aquí se introducen dos nuevas causas de cese por actividad (tal y como más arriba se ha expuesto):

- a) Los autónomos que tengan trabajadores asalariados: podrán reducir el 60% de la jornada de la totalidad de estos trabajadores o llevar a cabo la suspensión temporal de los contratos de trabajo del 60% de la plantilla, siempre que se haya experimentado la reducción de ingresos que determina la ley.
- b) Los autónomos que no tengan trabajadores asalariados: podrán mantener las deudas durante dos trimestres consecutivos con acreedores que supongan una reducción del nivel de ingresos ordinarios o ventas del 60% respecto del registrado en los mismos periodos del año anterior. Aquí no se computarán las deudas que mantenga por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria.

Para este segundo supuesto no se exige el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros. Por lo tanto, aunque el cierre sea total¹⁰ o parcial¹¹, podrá compatibilizarse el percibo de la prestación por desempleo con el cese de la actividad, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos durante la percepción de la prestación no sean superiores a la cuantía del SMI o al importe de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior. Cuando el cierre sea parcial, se podrá compatibilizar el desempeño de la actividad con el percibo del desempleo por un periodo de cuatro meses a dos años.

⁸ Ver MONEREO PÉREZ, J.L y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”, *revista de Derecho de la Seguridad Social (Laborum)*, número 32, 3º Trimestre, 2022, pp. 12-35.

⁹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El sistema español de protección por desempleo: Eficacia, equidad y nuevos enfoques”, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *La protección por desempleo en España*, (XII Congreso Nacional de la AEISS, celebrado en Madrid, 2015), Murcia, Laborum, 2015, pp. 125 y sigs., en particular pp. 159-164.

¹⁰ Supone la interrupción de todas las actividades que pueden originar el alta en el régimen especial en el que la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma figure encuadrada, en los supuestos regulados por el artículo 331 de la LGSS.

¹¹ Implica la reducción de la jornada.

La protección por cese de actividad alcanzará también a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, así como a los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, siempre que, en ambos casos, cumplan con los requisitos regulados en este título con las peculiaridades contempladas, respectivamente, en los artículos 335 y 336 LGSS¹².

La acción protectora (artículo 329 LGSS), se establece que el sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

- a) La prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad. La prestación señalada se registrará exclusivamente por la LGSS y las disposiciones que la desarrollen y complementen.
- b) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo, por contingencias comunes, al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el artículo 339 de la LGSS, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen¹³.
- c) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo por todas las contingencias al régimen correspondiente, a partir del sexagésimo primer día de baja conforme a lo dispuesto en el artículo 308 de la LGSS.

El sistema de protección por cese de actividad comprenderá, además, medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores autónomos beneficiarios del mismo, cuya gestión corresponderá a las entidades previstas en el artículo 344.5 de la LGSS.

Los requisitos para el nacimiento del derecho a la protección (artículo 330 de la LGSS), son los siguientes:

1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos siguientes:

- a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.
- b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338 LGSS. [El RD-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, para aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo a 30 de junio de 2020 la prestación por cese de actividad recogida en el artículo 17 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la

¹² MONEREO PÉREZ, J.L y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: "Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar" ...op.cit.

¹³ En los supuestos previstos en el artículo 331.1.d), no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estando a lo previsto en el art. 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

COVID-19; medida que se ha ido prorrogando sucesivamente, la última con el RDL 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos].

- c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 LGSS y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.
- d) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

2. Cuando el trabajador autónomo, tenga a uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 331.1 LGSS (situación legal de cese de actividad), será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

La misma regla será aplicable en el caso del trabajador autónomo profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de profesionales, así como en el supuesto de las cooperativas a que hace referencia el artículo 335 LGSS (socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado) cuando se produzca el cese total de la actividad.

Una de las cuestiones que cabe determinar es ¿cuándo se entiende que se produce un cese legal de la actividad? El artículo 331 de la LGSS enumera las siguientes causas:

- a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional. En caso de establecimiento abierto al público se exigirá el cierre del mismo durante la percepción del subsidio o bien su transmisión a terceros. No obstante, el autónomo titular del inmueble donde se ubica el establecimiento podrá realizar sobre el mismo los actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no supongan la continuidad del autónomo en la actividad económica o profesional finalizada. Se entenderá que existen motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes: 1.º Pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 por 100 de los ingresos obtenidos en el mismo período, excluido el primer año de inicio de la actividad. 2.º Ejecuciones judiciales o administrativas tendentes al cobro de las deudas reconocidas por los órganos ejecutivos, que comporten al menos el 30 por 100 de los ingresos del ejercicio económico inmediatamente anterior. 3.º La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos del RD Leg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

- b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.
- c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.
- d) La violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.
- e) Por divorcio o separación matrimonial, mediante resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

En ningún caso, se considerará *ope legis* en situación legal de cese de actividad las siguientes:

- a) A aquellos que cesen o interrumpan voluntariamente su actividad, salvo en el supuesto previsto en el artículo 333.1.b) LGSS (por incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado, en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes).
- b) A los trabajadores autónomos previstos en el artículo 333 LGSS (trabajadores autónomos económicamente dependientes) que tras cesar su relación con el cliente y percibir la prestación por cese de actividad, vuelvan a contratar con el mismo cliente en el plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación, en cuyo caso deberán reintegrar la prestación recibida.

Una de las cuestiones más preocupantes es la de *acreditación de la situación legal de cese de actividad* (art. 332 de la LGSS). En tal sentido, las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se acreditarán mediante declaración jurada del solicitante, en la que se consignará el motivo o motivos concurrentes y la fecha de efectos del cese, a la que acompañará los documentos que seguidamente se establecen, sin perjuicio de aportarse, si aquél lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente: a) Los motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos se acreditarán mediante los documentos contables, profesionales, fiscales, administrativos o judiciales que justifiquen la falta de viabilidad de la actividad. En todo caso se deberán aportar los documentos que acrediten el cierre del establecimiento en los términos establecidos en el artículo 331.1.a) de la LGSS, la baja en el censo tributario de Empresarios, Profesionales y Retenedores y la baja en el régimen especial de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrado el solicitante. En el caso de que la actividad requiriera el otorgamiento de autorizaciones o licencias administrativas, se acompañará la comunicación de solicitud de baja correspondiente y, en su caso, la concesión de la misma, o bien el acuerdo de su retirada. Sin perjuicio de los documentos señalados en el párrafo anterior, la concurrencia de motivos económicos se considerará acreditada mediante la aportación, en los términos que reglamentariamente se establezcan, de la documentación contable que confeccione el trabajador autónomo, en la que se registre el nivel de pérdidas exigido en los términos del artículo 331.1.a).1.º de la LGSS, así como mediante las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas. En todo caso, las partidas que se consignen corresponderán a conceptos admitidos en las normas que regulan la contabilidad. El trabajador autónomo podrá formular su solicitud aportando datos estimados de cierre, al objeto de agilizar la instrucción del procedimiento, e incorporará los definitivos con carácter previo al dictado de la resolución. b) La pérdida de la licencia administrativa que habilitó el ejercicio de la actividad mediante resolución correspondiente. c) La violencia de género, por la declaración

escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género. De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción. *d)* El divorcio o acuerdo de separación matrimonial de los familiares incurso en la situación prevista en el artículo 331.1.e) se acreditará mediante la correspondiente resolución judicial, a la que acompañarán la documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimonial.

Hay determinados supuestos especiales en donde, igualmente, se puede producir una situación de cese por actividad:

Primero, los trabajadores autónomos económicamente dependientes (artículo 333 de la LGSS). Se encontrarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos económicamente dependientes que, sin perjuicio de lo previsto en el primer apartado del artículo 331 LGSS, cesen su actividad por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependan económicamente, en los siguientes supuestos: *a)* Por la terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio. *b)* Por incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado. *c)* Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *d)* Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio. *e)* Por muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad.

La situación legal de cese de actividad establecida será también de aplicación a los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, y en el artículo 2 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del trabajo autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Por otra parte, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 332.1, las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como de los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, se acreditarán a través de los siguientes medios: *a)* La terminación de la duración convenida en contrato o conclusión de la obra o servicio, mediante su comunicación ante el registro correspondiente del servicio público de empleo con la documentación que así lo justifique. *b)* El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial. *c)* La causa justificada del cliente, a través de comunicación escrita expedida por éste en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada

al cliente y solicitando que le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad. *d)* La causa injustificada, mediante comunicación expedida por el cliente en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial, con independencia de que la misma fuese recurrida por el cliente. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando que le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad. *e)* La muerte, la incapacidad o la jubilación del cliente, mediante certificación de defunción del Registro Civil, o bien resolución de la entidad gestora correspondiente acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente.

Segundo, los trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital (artículo 334 de la LGSS). El cese por actividad se producirá cuando cesen involuntariamente en el cargo de consejero o administrador de la sociedad o en la prestación de servicios a la misma y la sociedad haya incurrido en pérdidas en los términos previstos en el artículo 331.1.a). 1.º de la LGSS o bien haya disminuido su patrimonio neto por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital social. El cese de actividad de los socios de las entidades capitalistas se acreditará mediante el acuerdo adoptado en junta, por el que se disponga el cese en el cargo de administrador o consejero junto con el certificado emitido por el Registro Mercantil que acredite la inscripción del acuerdo. En el supuesto de cese en la prestación de servicios se requerirá la aportación del documento que lo acredite, así como el acuerdo de la Junta de reducción del capital por pérdidas. En ambos casos se requerirá la acreditación de la situación de pérdidas o de disminución del patrimonio neto.

Tercero, el artículo 335 de la LGSS se refiere a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. Para que éstos perciban la prestación por “cese de actividad” deberán encontrarse en alguno de los siguientes supuestos: “*a)* Los que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las siguientes causas: 1.º Por expulsión improcedente de la cooperativa. 2.º Por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. 3.º Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada. 4.º Por causa de violencia de género, en las socias trabajadoras. 5.º Por pérdida de licencia administrativa de la cooperativa. *b)* Los aspirantes a socios en período de prueba que hubieran cesado en la prestación de trabajo durante el mismo por decisión unilateral del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa”.

Cuarto, aparecen los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente (artículo 336 de la LGSS). Aquí se producirá el “cese por actividad” en los siguientes casos: “*a)* Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos a que se refiere el artículo 331.1.a) LGSS, y determinantes de la inviabilidad de proseguir con la profesión, con independencia de que acarree o no el cese total de la actividad de la sociedad o forma jurídica en la que estuviera ejerciendo su profesión. No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los profesionales de la entidad, salvo en aquellos casos en los que el establecimiento esté a cargo exclusivamente del profesional. No obstante, en este caso no podrá declararse la situación legal de cese de actividad cuando el trabajador autónomo, tras cesar en su actividad y percibir la prestación por cese de actividad, vuelva a ejercer la actividad profesional en la misma entidad en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación. En caso de incumplimiento de esta cláusula, deberá reintegrar la prestación percibida. *b)* Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la profesión. *c)* Por pérdida de la

licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales. d) La violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma. e) Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimoniales”.

Los trabajadores autónomos de La Palma ha sido también objeto de debate, en tanto que, a raíz de la erupción volcánica del Cumbre Vieja, muchos han perdido su empresa. Por esta razón, el artículo 97 del RD-Ley 20/2022 prevé el mantenimiento de las prestaciones por cese de actividad que vinieran percibiendo también para el año 2023. Estas prestaciones podrán devengarse, contando desde 1 de enero de 2023 y hasta un máximo de seis meses. En cualquier caso, el disfrute de estas prestaciones no podrá alargarse más allá del 30 de junio de 2023.

Finalmente, el Real Decreto-Ley 13/2022, de 27 de diciembre, adopta el Mecanismo RED también para los trabajadores autónomos en caso de ERTE cíclicos o sectoriales. Justo aquí, la reforma ha incorporado dos nuevas disposiciones adicionales 48 y 49 al texto refundido de la LGSS, que también serían unos días después modificadas parcialmente por el Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto¹⁴.

Podrán acogerse a la prestación para autónomos asociadas al mecanismo red, en su modalidad cíclica, los trabajadores por cuenta propia que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED previsto en el art. 47 bis del ET, que cumplan los requisitos que en dicha disposición apartado dos se indican con distinción de unos requisitos comunes para todos y otros específicos a las singularidades del tipo de trabajador autónomo¹⁵.

¹⁴ Concretamente el apartado Dos. 1.3) y Cuatro. 3 de la DA. 48 LGSS; y el apartado Dos 1.4) Cuatro 3 de la DA. 49 LGSS.

¹⁵ Es decir:

A) Son requisitos comunes para todos los trabajadores autónomos los siguientes: 1) Estar de alta en el régimen especial al que se encuentre adscrita la actividad; 2) Estar al corriente en el pago de obligaciones tributarias y de Seguridad Social; 3) No prestar servicios por cuenta ajena o por cuenta propia en otra actividad no afectada por el mecanismo RED o, siéndolo, no haber adoptado las medidas previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores salvo lo dispuesto en el apartado cuarto de esta disposición adicional sobre incompatibilidades; 4) No percibir una prestación de cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad; y 5) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

B) Si estamos ante trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente: 1) Resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del mecanismo RED para los trabajadores de la empresa; 2) Que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa; 3) Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores; 4) Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior; y 5) Cumplir la empresa con las obligaciones laborales adquiridas como consecuencia de la adopción de medidas al amparo del Mecanismo RED y estar al corriente en el pago de salarios de los trabajadores.

C) En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad

La prestación económica equivaldrá al 50%, usando como base reguladora la prevista en el tramo 3 de la tabla reducida aplicable a las personas trabajadoras autónomas. El abono, de ese 50%, lo realizará la entidad gestora, debiendo el trabajador abonar el otro 50%. Esta prestación podrá solicitarse dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando la misma ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos serán desde la fecha de la solicitud. En estos casos, será aplicable para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 47.3 de la LISOS, artículo 55 de la LGSS y en el art. 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Por otra parte, la prestación para autónomos asociados al mecanismo RED por causas sectoriales se dará en los casos en los que, el trabajador autónomo, desarrolle su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED previsto en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación económica, de pago único, se calculará teniendo en cuenta los siguientes criterios: A) en empresas con trabajadores asalariados: 70 por ciento de la base reguladora y su determinación estará vinculada al tiempo de duración del mecanismo RED y, en ningún caso, podrá exceder de la que le corresponda atendiendo a lo previsto en el artículo 338.1 de la LGSS; y B) en las empresas sin trabajadores asalariados: 70 por ciento de la base reguladora teniendo en cuenta los periodos de cotización de conformidad con lo previsto en el art. 338 de la LGSS.

La base reguladora de la prestación económica será el promedio de las bases de cotización de los doce meses continuados e inmediatamente anteriores al acuerdo del Consejo de Ministros. Y el abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente calculada sobre la base reguladora de la prestación, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento. La entidad gestora abonará a la persona trabajadora autónoma, junto con la prestación por cese de la actividad, el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando la misma ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos serán desde la fecha de la solicitud. No obstante, si la solicitud se presentara transcurrida el plazo previsto, los efectos de económicos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud. La duración de la prestación estará condicionada a la duración del mecanismo RED.

Por último, el Real Decreto-Ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma prevé, para los autónomos afectados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja, que en materia de suspensión temporal de la actividad (artículo 97. Dos): "... podrán acceder a la prestación de naturaleza extraordinaria de cese de actividad, siempre que se reúnan los

profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente: 1) Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores; y 2) Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior socios de sociedades .

siguientes requisitos: (1) estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA) o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, el 19 de septiembre de 2021; (2) estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social”. En este caso, la cuantía de la prestación será del 70 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada y su duración máxima de 6 meses, finalizando el derecho el 30 de junio de 2023, o el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas, si esta fecha fuese anterior.

Por otro lado, el artículo 97. Tres del Real Decreto-Ley 20/2022 indica que los trabajadores autónomos que hayan visto afectada su actividad como consecuencia de los daños ocasionados por la erupción que vinieran percibiendo el 31 de diciembre de 2022 la prestación extraordinaria por cese de actividad podrán acceder a la prestación de naturaleza extraordinaria de cese de actividad siempre que: (1) estén dados de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el RETA o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia el 19 de septiembre de 2021; (2) tener rendimientos netos computables fiscalmente procedentes de la actividad por cuenta propia en el tercer y cuarto trimestre de 2022 inferiores al 75 % del SMI en dicho periodo; (3) acreditar en el tercer y cuarto trimestre del 2022 un total de ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia con una reducción al menos en un 50% a los habidos en el tercer y cuarto trimestre del 2019.

Al igual que en el caso anterior, la cuantía de la prestación será del 70 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. La percepción de esta prestación tendrá una duración máxima de 6 meses y no podrá exceder del 31 de diciembre de 2022.

Un recorrido a la nueva ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes: la conocida como la ley de “startups”

A journey to the new law to promote the ecosystem of emerging companies: known as the law of “startups”

POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO

Profesor Contratado Doctor (acreditado a Profesor Titular)

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

Miembro del Consejo Asesor de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)

 <https://orcid.org/0000-0001-9880-4231>

Resumen

Se analiza la conocida como ley de “startups” (Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes) con especial incidencia a las novedades laborales y de seguridad social.

Abstract

The called “startups” law (Law 28/2022, of December 21, on the promotion of the ecosystem of emerging companies) is analysed, with special emphasis on labor and social security novelties.

Palabras clave

Empresa, emergente, startup, novedades, laboral, seguridad social

Keywords

Company, emerging, startup, novelties, labour, social security

SUMARIO: 1. ESTADO DE LA CUESTIÓN: ACERCA DE LAS EMPRESAS EMERGENTES O “STARTUPS”. 2. REQUISITOS NECESARIOS PARA LA CONSIDERACIÓN DE EMPRESA EMERGENTE O “STARTUP”. 3. INCENTIVOS FISCALES, ATRACCIÓN DE INVERSIÓN EXTRANJERA Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO. 4. FORMALIDADES APLICABLES A LAS EMPRESAS EMERGENTES CONSTITUIDAS COMO SOCIEDADES LIMITADAS. 5. COMPRA PÚBLICA INNOVADORA PARA EMPRESAS EMERGENTES. 6. ENTORNOS REGULADOS DE PRUEBAS. 7. COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA ENTRE UNIVERSIDADES Y EMPRESAS EMERGENTES. 8. FOMENTO DE LAS EMPRESAS EMERGENTES. 9. SEGUIMIENTO PARTICIPATIVO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES SOBRE EMPRESAS EMERGENTES. 10. NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL: BONIFICACIONES DE CUOTAS EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL. 11. DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y RETRIBUCIONES FIJAS Y VARIABLES A PROPÓSITO DE ALGUNAS DE LAS NOVEDADES DE LA LEY: “STOCK OPTIONS”.

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN: ACERCA DE LAS EMPRESAS EMERGENTES O “STARTUPS”

Según la RAE, una “startup” es una “empresa de reciente creación y de base tecnológica”. Nos encontramos ante una novedosa ley que tiene como objeto establecer un marco normativo específico para apoyar la creación y el crecimiento de empresas emergentes en España (teniendo en cuenta la distribución competencial sobre la materia entre el Estado y las Comunidades Autónomas). Igualmente, establece un sistema de seguimiento y evaluación de sus resultados sobre el ecosistema español de empresas emergentes.

La ley consta de un preámbulo y una parte dispositiva, estructurada en veintiséis artículos, siete disposiciones adicionales, una transitoria, y trece disposiciones finales, y se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.2.ª, 6.ª, 8.ª, 11.ª, 13.ª, 14.ª, 15.ª, 17.ª, 18.ª y 30.ª de la Constitución

Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre nacionalidad, inmigración, extranjería y derecho de asilo; sobre legislación mercantil; sobre la ordenación de los registros y los instrumentos públicos; sobre las bases de la ordenación de crédito, banca y seguros; sobre el establecimiento de las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica; sobre Hacienda General y Deuda del Estado; sobre el fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica; sobre el régimen económico de la seguridad social; sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y la legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas; y sobre normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Se trata de una ley con un contenido normativo útil que permite avanzar en el conocimiento de la innovación de empresas digitales –con una evidente apuesta hacia las mismas y, posiblemente, una parte importante del tejido empresarial del futuro español–. Se trata de una ley que ha venido a desarrollar el éxito de las denominadas empresas digitales que nacieron de pequeños proyectos innovadores, del acceso a un caudal inmenso de conocimientos y datos en internet sobre los que pueden desarrollarse nuevos productos y servicios y por el avance en los conocimientos científicos y técnicos que hacen posible transformar los resultados de la investigación en empresas viables. Empresas cuyo conocimiento supone una palanca importante de crecimiento y prosperidad, al basarse en actividades de alto valor añadido, tener un alto potencial de crecimiento gracias a la escala que proporcionan los medios digitales, promover la investigación, el desarrollo y la innovación y desarrollar nuevos productos y servicios que facilitan o mejoran procesos sociales, económicos, medioambientales o culturales. Lógicamente, empresas que han nacido gracias a las nuevas tecnologías y que, para su pervivencia, deben también continuar focalizadas en las herramientas digitales de base tecnológica.

Una norma que no solo se ocupa de las cuestiones de regulación jurídica, sino que va más allá al enfocarse también en la atracción de talento e inversión al preocuparse por la creación de ecosistemas favorables para el establecimiento y desarrollo de emprendedores o trabajadores a distancia, lo que se denomina como “nómadas digitales”.

Teniendo también en cuenta que nos movemos en una economía cada vez más globalizada e interdependiente, la ley realiza una clara apuesta por la creación y el crecimiento (*scale up*) de empresas innovadoras, basadas en el conocimiento, de base digital y rápido progreso, conocidas como empresas emergentes o *startups* y a la atracción de inversores especializados en la creación y crecimiento de estas empresas, también conocidos como “*business angels*”. Terminología que se refiere a aquellos inversores que aportan su dinero en una fase muy inicial de empresas emergentes, lógicamente, a cambio de la participación correspondiente en la empresa.

El propio preámbulo¹ de la ley advierte de que, en España, se ha desarrollado un incipiente ecosistema de empresas emergentes en torno a algunos polos de atracción de talento, capital y emprendedores, que despuntan en el panorama europeo. Es por ello que la ley –también por la lucha contra la España vaciada y la España rural– pretende que, más allá de los centros urbanos, se fomente el desarrollo de polos de atracción de empresas emergentes en ciudades periféricas, así como en entornos rurales, favoreciendo la interrelación de estas empresas y de los territorios para aumentar su oportunidad de éxito. Se advierte así, precisamente en la ley, que, incrementando los índices de innovación en el conjunto del territorio, más allá de las concentraciones urbanas, se podrá configurar una red de oportunidades para todos los ciudadanos independientemente del lugar en el que residan, favoreciendo la desconcentración de población y actividades y promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades en todo el territorio.

¹ Excelente por su alta capacidad de sintetizar los aspectos más importantes de la norma y de las novedades, preámbulo al que nos referimos a lo largo de este análisis.

Una clara apuesta con el que se pretende impulsar un ecosistema adecuado para la recuperación y la modernización de la economía española. Precisamente por ello, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia incluye la Estrategia España Nación Emprendedora, que recoge, entre otras medidas: el apoyo al emprendimiento, con una atención especial al talento femenino, el desarrollo de instrumentos financieros para impulsar la inversión inicial y de crecimiento en *startups* en tecnologías disruptivas, la Oficina Nacional de Emprendimiento (ONE) como ventanilla única de servicios para emprendedores digitales y empresas emergentes, así como diversos proyectos normativos para facilitar la creación de empresas, su crecimiento y reestructuración, entre las que cabe destacar la presente ley, que sitúa España a la vanguardia en este terreno, con un conjunto de medidas específicas en el ámbito fiscal, mercantil, civil y laboral alineadas con los programas de los países más avanzados y con los estándares europeos en la materia, en particular el recientemente suscrito estándar europeo nación emprendedora (*EU startup nation standard*).

Continuando con el análisis de las empresas emergentes, la propia ley trata de definir las características específicas de las mismas para su encaje e introducción en el marco normativo tradicional. Para ello, se advierte de cuatro características: en primer lugar, el alto riesgo derivado de su alto contenido innovador; la incertidumbre sobre el éxito de su modelo de negocio, que dificulta la financiación en las fases iniciales, al exigir capital para poder madurar y probar sus ideas antes de que la empresa empiece a generar ingresos; en segundo lugar, el potencial de crecimiento exponencial a través de economías de escala, que exige grandes inversiones de capital para permitir su rápida expansión en caso de éxito; en tercer lugar, su dependencia de la captación y retención de trabajadores altamente cualificados y de alta productividad desde las fases iniciales de la empresa, en las que no existe un flujo de ingresos para remunerarlos mediante instrumentos salariales clásicos; y, finalmente, la exposición a una fuerte competencia internacional por captar capital y talento extranjero.

Todas estas características de las empresas emergentes encajan mal con los marcos normativos tradicionales en el ámbito fiscal, mercantil, civil y laboral. Ello justifica un tratamiento diferenciado respecto a empresas con modelos de negocio convencionales. Por esta razón, la competencia por la atracción de inversión y talento en la nueva economía digital ha llevado a distintos programas de fomento de las “*startups*” en los países de nuestro entorno, que suelen incorporar tres elementos principales: (i) beneficios fiscales para los emprendedores, trabajadores e inversores; (ii) reducción de trabas administrativas y facilitación de visados; y (iii) flexibilidad en la gestión de la empresa y en la aplicación de los principios mercantiles y concursales.

Pero la ley no solo define jurídicamente a las empresas emergentes, sino que también ofrece España y algunas de sus mejores características para la atracción de profesionales (trabajadores por cuenta propia o ajena) y, evidentemente, capital extranjero. Por ello, se enfoca la ley en algunos de los activos más importantes, lógicamente, sin poder desvincularse de la tecnología y las herramientas electrónicas. Por tanto, la propia ley deja muy claro que España es el primer país en despliegue de fibra óptica dentro de la Unión Europea, lo que proporciona unas buenas condiciones de conectividad, incluso en zonas rurales. Junto a este aspecto determinante para los trabajadores, cabe señalar otras características más subjetivas como pueden ser la benigna climatología, la forma de vida, la seguridad ciudadana, la cultura o la gastronomía, las excelentes universidades y la existencia de un creciente número de *clusters* de investigación y desarrollo tecnológico y de industrias creativas, alrededor de los que se desarrolla un ecosistema internacional de profesionales que hacen que nuestro país se posicione entre uno de los destinos más atractivos para los teletrabajadores. La atracción de este tipo de perfiles tiene efectos positivos en su nuevo lugar de residencia. El más obvio es el económico: se trata de profesionales altamente cualificados cuyos ingresos procedentes del exterior se destinan a vivir en el entorno de su elección. En otros términos, entendemos que lo que la ley pretende es referir que, con un sueldo procedente del extranjero –entendiendo que será un sueldo más alto que el que se podría

obtener si ese capital no fuera del exterior– se va a tener un nivel de vida muy cómodo y excelente en España. Lo que va a permitir activar el consumo con el consiguiente impacto sobre la economía local. Además, a través de sus conexiones, enriquecen el talento local y generan red y oportunidades de valor para otros profesionales.

Con esta apuesta en firme de lo que se pretende con las empresas emergentes y lo que puede ofrecer un país como España, se desarrolla esta ley que incorpora un importante conjunto de medidas con las que reducir significativamente los obstáculos detectados a la creación y crecimiento de estas empresas de tipo legislativo, referidos fundamentalmente a las cargas fiscales y sociales, a las exigencias del derecho mercantil y a los trámites burocráticos. Además, la ley promueve la inversión en innovación, impulsa los instrumentos públicos de apoyo al ecosistema de empresas emergentes y refuerza la colaboración público-privada con el fin de impulsar el crecimiento de estas empresas. Finalmente, se favorece el establecimiento en España de los emprendedores y trabajadores de este tipo de empresas, así como de los trabajadores a distancia de todo tipo de sectores y empresas, conocidos como “nómadas digitales”.

Asimismo, la ley no se olvida de referenciar el objetivo de continuar eliminando brechas de género existentes en este ámbito, pues España (ni ningún otro país) no podrá alcanzar la competitividad deseada si no se toman las medidas necesarias para incorporar al ecosistema el talento de las mujeres.

En definitiva, los objetivos generales de esta ley son los siguientes (artículo 2): a) Fomentar la creación, el crecimiento y la relocalización de empresas emergentes en España, en especial de las microempresas, de las pequeñas y las medianas empresas emprendedoras, fijando además las condiciones que favorezcan su capacidad de internacionalización. b) Atraer talento y capital internacional para el desarrollo del ecosistema español de empresas emergentes. c) Estimular la inversión pública y privada en empresas emergentes. d) Favorecer la interrelación entre empresas, agentes financiadores y territorios para aumentar las posibilidades de éxito de las empresas emergentes, con especial atención al fomento de polos de atracción de empresas emergentes en entornos rurales, y especialmente, en aquellas zonas que están perdiendo población, en aras de una mayor cohesión social y territorial. e) Impulsar el acercamiento entre la formación profesional y la universidad y las empresas emergentes. f) Contribuir a incrementar la transferencia de conocimientos de la Universidad y de los organismos públicos de investigación y restantes agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación al mundo empresarial. g) Eliminar las brechas de género existentes en el ecosistema español de empresas emergentes. h) Apoyar el desarrollo de polos de atracción de empresas e inversores. i) Impulsar la compra pública innovadora con empresas emergentes. j) Garantizar la eficacia y coherencia del sistema estatal de ayudas al emprendimiento basado en innovación. k) Promover el seguimiento participativo de la evolución del ecosistema español de empresas emergentes y de los resultados de esta ley.

Por último, esta ley se ve complementada con las medidas previstas en la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, así como en la reforma del marco concursal, dirigidas a mejorar la calidad normativa y el clima de negocios, favoreciendo la eficiencia y la productividad a lo largo de todo el ciclo de creación, crecimiento y reestructuración empresarial. Asimismo, este texto normativo complementa los programas de inversión específicos previstos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, entre los que cabe destacar el recientemente creado Fondo Next Tech, gestionado por el Instituto de Crédito Oficial para la movilización de capital público y privado para el crecimiento de empresas emergentes en tecnologías disruptivas, y el fondo de apoyo al emprendimiento femenino gestionado por la Empresa Nacional de Innovación (ENISA).

2. REQUISITOS NECESARIOS PARA LA CONSIDERACIÓN DE EMPRESA EMERGENTE O “STARTUP”

El título preliminar (artículos 1 a 6 de la ley) explicita los objetivos de la ley, así como su ámbito de aplicación, incluyendo una definición específica de las empresas emergentes o *startups* que podrán acceder a las medidas de apoyo aquí previstas, que incluye a las empresas nacidas en el sistema de ciencia y tecnología, conocidas como empresas de base tecnológica o científica (artículo 1).

En concreto, los artículos 3 y 6 establece unos requisitos específicos que, en el caso de que no se cumplan, se pondrá fin a los beneficios otorgados a estas empresas. Estos requisitos son la antigüedad de la empresa (ser de nueva creación o de un máximo de cinco años desde su constitución y de siete años en el caso del sector de biotecnología, energía, industrial u otros según avance el estado de la tecnología [artículo 3.1.a]); su independencia (“no haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación de empresas que no tengan consideración de empresas emergentes. Los términos concentración o segregación se consideran incluidos en las anteriores operaciones” [artículo 3.1.b]); tampoco se reúne cuando la empresa emergente “sea adquirida por otra empresa que no tenga la condición de empresa emergente” [artículo 6.1.c]), tener sede social o establecimiento permanente en España [artículo 3.1.e)], así como un porcentaje mayoritario de la plantilla con contrato en España (“al 60 % de la plantilla” [artículo 3.1.f)]), su carácter innovador (“desarrollar un proyecto de emprendimiento innovador que cuente con un modelo de negocio escalable, según lo previsto en el artículo 4” [artículo 3.1.g)]), no cotizar en un mercado regulado [artículo 3.1.d)] ni haber distribuido dividendos o retornos en el caso de cooperativas [artículo 3.1.c)] y no alcanzar un volumen de negocio superior a los diez millones de euros [artículo 6.d)].

Vistos los requisitos que deben cumplirse para considerarse empresa emergente, la ley se atreve a desarrollar un concepto de “empresa de base tecnológica” y de “empresa innovadora”, lógicamente, lo que debe cumplirse para beneficiarse de esta ley. Por tanto, se entiende por “empresa de base tecnológica” aquella cuya actividad requiere la generación o un uso intensivo de conocimiento científico-técnico y tecnologías para la generación de nuevos productos, procesos o servicios y para la canalización de las iniciativas de investigación, desarrollo e innovación y la transferencia de sus resultados [artículo 3.2, primer apartado]. Se considerará que una “empresa emergente es innovadora” cuando su finalidad sea resolver un problema o mejorar una situación existente mediante el desarrollo de productos, servicios o procesos nuevos o mejorados sustancialmente en comparación con el estado de la técnica y que lleve implícito un riesgo de fracaso tecnológico, industrial o en el propio modelo de negocio [artículo 3.2, segundo apartado].

No podrán acogerse a los beneficios de esta ley aquellas empresas emergentes fundadas o dirigidas por sí o por persona interpuesta, que no estén al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, hayan sido condenadas por sentencia firme por un delito de administración desleal, insolvencia punible, delitos societarios, delitos de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, delitos contra la Hacienda pública y la Seguridad Social, delitos de prevaricación, cohecho, tráfico de influencias, malversación de caudales públicos, fraudes y exacciones ilegales o delitos urbanísticos, así como a aquellas condenadas a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas. Asimismo, no podrán acogerse a dichos beneficios quienes hayan perdido la posibilidad de contratar con la Administración [artículo 3.3]².

² Un resumen eficaz de las principales novedades tributarias introducidas por la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, puede verse en: https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/todas-noticias/Principales_novedades_tributarias_introducidas_por_la_Ley_28_2022_de_21_de_diciembre_de_fomento_del_ecosistema_de_las_empresas_emergentes.html

El artículo 4 se refiere a la certificación del emprendimiento innovador y escalable del modelo de negocio. Con el fin de proporcionar una ventanilla única, la acreditación, ineludible para poder acogerse a los beneficios fiscales y sociales establecidos en esta ley, será eficaz frente a todas las Administraciones y entes que deban reconocerlos. La acreditación formal del emprendimiento innovador correrá a cargo de ENISA, la Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., SA, que dispondrá de los recursos necesarios para desplegar un procedimiento sencillo, rápido y gratuito para el emprendedor.

El análisis sobre el grado de innovación del proyecto emprendedor y sobre la escalabilidad del modelo de negocio se basará en, al menos, los siguientes criterios [artículo 4.3]: a) Grado de innovación. Se valorará haber recibido financiación pública en los últimos tres años, sin haber sufrido revocación por incorrecta o insuficiente ejecución de la actividad financiada. También se tendrán en cuenta los gastos en investigación, desarrollo e innovación tecnológica respecto de los gastos totales de la empresa durante los dos ejercicios anteriores, o en el ejercicio anterior cuando se trate de empresas de menos de dos años. b) Grado de atractivo del mercado. Se valorará la oferta y demanda en el sector, la generación de tracción, estrategias de captación de usuarios o clientes, entre otros aspectos. c) Fase de vida de la empresa. Se valorará la implementación de prototipos y la obtención de un producto mínimo viable o la puesta en mercado del servicio. d) Modelo de negocio. Se considerará la escalabilidad del número de usuarios, del número de operaciones o de la facturación anual. e) Competencia. Se valorarán las empresas competidoras en su ámbito o sector de actividad y la diferenciación respecto de las mismas. f) Equipo. Se valorará la experiencia, formación y trayectoria del equipo que componga la empresa. g) Dependencia de proveedores, suministradores y contratos de alquiler. Se tendrán en cuenta las relaciones con otros operadores económicos. h) Clientes. Se valorará el volumen de clientes o usuarios de la empresa. i) ENISA, o en su caso, el organismo público vinculado o dependiente de la Administración General del Estado en el que delegue el Gobierno esta función, podrá denegar la acreditación cuando el modelo de negocio presente dudas razonables de potenciales riesgos reputacionales, regulatorios, éticos o especulativos.

Dado el distinto tratamiento de estas empresas respecto a otras, los beneficios deben acabar cuando la empresa haya conseguido estabilizarse o haya pasado el tiempo que se estima razonable para encontrar un modelo de negocio sostenible. En relación con el emprendimiento en serie, la experiencia demuestra que llevar a cabo varios proyectos consecutivos o simultáneos aumenta las probabilidades de éxito de liderar empresas económicamente rentables. Las estadísticas confirman que más de la mitad de los emprendedores en España han participado directamente en varios proyectos de emprendimiento. Los proyectos de emprendimiento innovador, normalmente con un alto componente tecnológico, tienen un alto índice de fracaso. Por lo que, si el primer intento fracasa, como es característico de este tipo de proyectos de alto riesgo, pueden volver a aplicarse los incentivos de esta ley a otras empresas constituidas por los mismos socios, pues debe darse otra oportunidad a quien, pese al fracaso, pero con la experiencia adquirida, quiera intentarlo de nuevo.

Por último, la condición de empresa emergente inscrita en el Registro Mercantil o en el Registro de Cooperativas competente, será condición necesaria y suficiente para poder acogerse a los beneficios y especialidades de esta ley.

3. INCENTIVOS FISCALES, ATRACCIÓN DE INVERSIÓN EXTRANJERA Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

En el capítulo I del título I y en las disposiciones finales segunda y tercera, se desarrollan un conjunto de incentivos fiscales para favorecer las necesidades específicas de este tipo de empresas.

Para evitar la dispersión normativa y por técnica jurídica, con carácter general, se modifican las leyes tributarias a las que se refieren las distintas medidas.

En primer lugar y siguiendo el ejemplo de otros países del ámbito europeo, se suaviza la tributación inicial de las empresas emergentes, reduciendo el tipo del Impuesto de Sociedades del actual 25 % al 15 %, durante un máximo de cuatro años, siempre que la empresa mantenga la condición de empresa emergente. Además, se extiende a todas ellas el aplazamiento del pago de las deudas tributarias durante los dos primeros años de actividad.

En segundo lugar, con la finalidad de atraer el talento y dotar de una política retributiva adecuada a la situación y necesidades de este tipo de empresas, se mejora la fiscalidad de las fórmulas retributivas basadas en la entrega de acciones o participaciones a los empleados de las mismas, denominadas por el vocablo inglés “*stock options*”. Así, se eleva el importe de la exención de los 12.000 a los 50.000 euros anuales en el caso de entrega de acciones o participaciones a los empleados de empresas emergentes, exención aplicable igualmente cuando dicha entrega sea consecuencia del ejercicio de opciones de compra previamente concedidas a aquellos. Adicionalmente, para la parte del rendimiento del trabajo en especie que exceda de dicha cuantía se establece una regla especial de imputación temporal, que permite diferir su imputación hasta el período impositivo en el que se produzcan determinadas circunstancias, y en todo caso, en el plazo de diez años a contar desde la entrega de las acciones o participaciones. Por último, se introduce una regla especial de valoración de los rendimientos del trabajo en especie con la finalidad de aclarar el valor que corresponde a las acciones o participaciones concedidas a los trabajadores de empresas emergentes.

Al respecto, la letra f) del artículo 42.3 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, queda redactada de la siguiente forma:

“f) En los términos que reglamentariamente se establezcan, la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa.

La exención prevista en el párrafo anterior será de 50.000 euros anuales en el caso de entrega de acciones o participaciones concedidas a los trabajadores de una empresa emergente a las que se refiere la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes. En este supuesto, no será necesario que la oferta se realice en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, debiendo efectuarse la misma dentro de la política retributiva general de la empresa y contribuir a la participación de los trabajadores en esta última. En el caso de que la entrega de acciones o participaciones sociales a que se refiere este párrafo derive del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones previamente concedidas a los trabajadores por la empresa emergente, los requisitos para la consideración como empresa emergente deberán cumplirse en el momento de la concesión de la opción”.

Con el fin de facilitar la articulación de esta forma de remuneración, en el artículo 10 se permite a estas empresas la emisión de acciones para autocartera.

En tercer lugar, se aumenta la deducción por inversión en empresa de nueva o reciente creación, incrementando el tipo de deducción del 30 al 50 por ciento y aumentando la base máxima de 60.000 a 100.000 euros. Asimismo, se eleva, con carácter general, de tres a cinco años el plazo para suscribir las acciones o participaciones, a contar desde la constitución de la entidad, y hasta siete para determinadas categorías de empresas emergentes. Además, para los socios fundadores de empresas emergentes se permite la aplicación de esta deducción con independencia de su porcentaje de participación en el capital social de la entidad.

En cuarto lugar, se mejora el acceso al régimen fiscal especial aplicable a las personas trabajadoras desplazadas a territorio español con el objetivo de atraer el talento extranjero. En particular, se disminuye el número de períodos impositivos anteriores al desplazamiento a territorio español durante los cuales el contribuyente no puede haber sido residente fiscal en España, que pasa de diez a cinco años, con lo que se hace más sencillo el acceso al régimen. Además, se extiende el ámbito subjetivo de aplicación del régimen a los trabajadores por cuenta ajena, al permitir su aplicación a trabajadores que, sea o no ordenado por el empleador, se desplacen a territorio español para trabajar a distancia utilizando exclusivamente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, así como a administradores de empresas emergentes con independencia de su porcentaje de participación en el capital social de la entidad. Además, se establece la posibilidad de acogerse al régimen especial, esto es, de optar por la tributación por el Impuesto de la Renta de no Residentes, a los hijos del contribuyente menores de veinticinco años (o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad) y a su cónyuge o, en el supuesto de inexistencia de vínculo matrimonial, el progenitor de los hijos, siempre que cumplan unas determinadas condiciones.

Por último, en lo que respecta a los incentivos fiscales, se regula la calificación fiscal de la retribución obtenida por la gestión exitosa de entidades de capital-riesgo (conocida como “*carried interest*”), al tiempo que se establece un tratamiento fiscal específico para tales retribuciones, en línea con la regulación de los países de nuestro entorno, que fomente el desarrollo del capital-riesgo como elemento canalizador de financiación empresarial de especial relevancia, todo ello con la finalidad de impulsar el emprendimiento, la innovación y la actividad económica.

Finalmente, la disposición final segunda modifica la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes con la finalidad de aclarar que estarán exentos en dicho impuesto los rendimientos del trabajo en especie que estén exentos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Respecto a la atracción de inversión extranjera y fidelización del talento (artículos 9 y 10), con la finalidad de que dicha inversión crezca, se reducen los requisitos burocráticos para los inversores que no vayan a residir en España, que no estarán obligados a obtener el número de identidad de extranjero (NIE), facilitando la solicitud electrónica del número de identificación fiscal (NIF), requisito imprescindible para materializar y documentar la inversión. Esta simplificación consiste en que si se trata de una persona física extranjera se permitirá la identificación con la obtención únicamente del NIF y en el caso de tratarse de una entidad extranjera, siempre que la nueva entidad se cree a través del Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE), mediante Documento Único Electrónico (DUE), regulado en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, se permite la obtención del NIF para la entidad inversora extranjera por este mismo sistema.

En tercer lugar, se ofrecen dos vías electrónicas alternativas para que los inversores extranjeros, sin residencia en España, obtengan el número de identificación fiscal que la ley exige para realizar actos con trascendencia tributaria sin necesidad de personarse en una oficina administrativa para solicitarlo o recogerlo, alineándose así con los países más avanzados.

Asimismo, se favorece la equivalencia de los documentos emitidos en otros países. En numerosas ocasiones, los inversores extranjeros actúan a través de un representante. Este representante ostentará un poder de representación, que podrá constar en un documento notarial o en un contrato de mandato con representación en el que conste expresamente la aceptación de la representación fiscal. Si el documento notarial se ha emitido en el extranjero por parte de un notario extranjero, no se exigirá adecuar su contenido al ordenamiento jurídico español, entendiendo por “notario” en esta ley únicamente a los notarios de carrera, no así a los cónsules o encargados de asuntos consulares que ejerzan la fe pública en el extranjero.

Por otra parte, la ley tiene también en cuenta que las empresas emergentes tienen dificultades para atraer y retener a colaboradores con perfiles especializados y escasos. Desde el punto de vista retributivo, no pueden pagar sueldos altos porque no tienen liquidez y no pueden comprometer una participación en los beneficios de la empresa por las limitaciones que el Derecho mercantil y tributario establecen a la emisión de acciones con este fin. Esta ley facilita a las empresas la adecuación de la política retributiva a tal situación y necesidades, al flexibilizar la generación de autocartera en las sociedades limitadas –que es la forma jurídica de la mayoría de las empresas emergentes– y mejorar la tributación a la retribución mediante las acciones o participaciones sociales propias de las empresas emergentes a sus trabajadores.

Asimismo, se mejora el régimen fiscal de los trabajadores españoles o extranjeros desplazados a territorio español, lo que les permite optar por la tributación por el Impuesto de la Renta de no Residentes.

Respecto del talento extranjero, como complemento a las medidas fiscales anteriormente recogidas, la disposición final quinta incorpora un conjunto de medidas migratorias para facilitar la entrada y residencia no solo a los profesionales altamente cualificados sino también al emprendimiento y la inversión.

En numerosas ocasiones, los trabajadores de las empresas emergentes pueden realizar su trabajo de manera remota, siempre que dispongan de un equipo informático y una conexión a internet de calidad. La expansión del teletrabajo ha dado lugar al surgimiento de un nuevo estilo de vida denominado nomadismo digital. Los nómadas digitales son personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia.

Para regular la residencia de este perfil de profesionales itinerantes y de otros muchos que puedan elegir España como un lugar de teletrabajo más estable, se crea una nueva categoría de visado y de autorización de residencia. El visado para el teletrabajo de carácter internacional permite entrar y residir en España durante un máximo de un año mientras que sus titulares trabajan para sí mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo. Además, la autorización de residencia para el teletrabajo internacional permite a los extranjeros que ya se hallan de forma regular en España, por ejemplo, aquellos que están estudiando en España o los que siendo titulares de un visado de teletrabajo vayan a agotar dicho año de residencia y quieran continuar en España, solicitar una autorización por un período máximo de tres años, renovable por un período de dos años, pudiendo obtener la residencia permanente a los cinco años.

Este supuesto se añade a los previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para facilitar la inmigración de interés económico para España, y se rige por ella, para beneficiarse de todas las ventajas que otorga esa ley no solo en cuanto a los ajustados plazos de tramitación, con silencio positivo a su término, sino también por la posibilidad

de reagrupación familiar. La posibilidad de trasladarse con la familia, bien desde el momento inicial o bien en algún momento posterior, es un factor determinante para efectuar el traslado de residencia.

Además, con el objetivo de atraer y retener talento, en un mundo globalizado como el actual, se amplía la vigencia de las autorizaciones de residencia de dos a tres años previstas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Por otro lado, se modifica el procedimiento y la definición de actividad emprendedora prevista en el capítulo III de la sección 2.^a de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en aras de mejorar y flexibilizar el procedimiento de la tramitación de autorizaciones de residencia para este colectivo.

Además, se permitirá que el pasaporte sea documento acreditativo suficiente para darse de alta en la Seguridad Social durante los primeros seis meses de residencia o estancia en las categorías reguladas por la sección 2.^a de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

4. FORMALIDADES APLICABLES A LAS EMPRESAS EMERGENTES CONSTITUIDAS COMO SOCIEDADES LIMITADAS

En el título II (artículos 11 a 13) se abordan los aspectos formales y societarios que más afectan a las empresas emergentes. Aunque la introducción del Documento Único Electrónico (DUE), hace más de diez años, ha supuesto una mejora notable en la constitución de empresas, existe margen de mejora.

Es especialmente relevante la mejora técnica y operativa que introduce la Directiva (UE) 2019/1151 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que respecta a la utilización de herramientas y procesos digitales en el ámbito del Derecho de sociedades, de las que el ecosistema emprendedor español se beneficiará en gran medida.

En este sentido, la presente ley prevé la creación de empresas emergentes en un solo paso, mediante el otorgamiento de un número de identificación fiscal, de manera que la empresa pueda completar los trámites para su constitución con posterioridad. Se elimina el doble trámite registral y notarial y se prevé un procedimiento íntegramente electrónico.

Además de las disposiciones específicas sobre la generación de autocartera, la ley excluye a las “startups”, durante los primeros tres años desde su constitución, de las exigencias relativas al equilibrio patrimonial a los efectos de las causas de disolución. De esta manera, se refleja la especificidad de estas empresas emergentes en términos de activo y pasivo durante la fase inicial de la empresa, hasta la consolidación de su modelo de negocio.

5. COMPRA PÚBLICA INNOVADORA PARA EMPRESAS EMERGENTES

El artículo 14 se refiere al fomento de la compra pública innovadora para empresas emergentes. Al hilo de lo anterior, el Gobierno incluirá en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, los planes de cada ministerio y organismo público vinculado o dependiente de la Administración General del Estado, para la compra pública de innovación, tanto para la compra pública de tecnología o procesos innovadores como para la compra pública pre-comercial, a la que se refiere el artículo 8

de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y los créditos destinados a su financiación.

Con dicha finalidad, las administraciones públicas tendrán en cuenta las características de las empresas emergentes al precisar los requisitos de solvencia económica y técnica de las empresas participantes en procedimientos de compra pública innovadora y de compra pública pre-comercial.

En los pliegos de cláusulas administrativas se valorará la inclusión de requisitos de capacidad y solvencia, y criterios de adjudicación que faciliten el acceso en condiciones de igualdad a las empresas emergentes ubicadas en zonas escasamente pobladas. Se promoverá, a través de la incorporación de requisitos y características específicas sociales y medioambientales que redunden en la mejora del medio rural, propiciando las adquisiciones de proximidad, la utilización de productos locales, ecológicos, e igualmente la gestión forestal sostenible, las energías renovables y el ahorro energético, siempre que se respeten los principios de concurrencia, igualdad y no discriminación de la contratación pública.

En los pliegos de cláusulas administrativas se podrá establecer que la titularidad de los derechos de propiedad intelectual derivados del desarrollo del objeto del contrato será compartida a partes iguales por la Administración contratante y la empresa emergente adjudicataria.

6. ENTORNOS REGULADOS DE PRUEBAS

Los artículos 15 y 16 se refiere a los entornos regulados de pruebas. Al hilo de lo anterior, las empresas calificadas como emergentes que operen en sectores regulados podrán solicitar a la autoridad administrativa reguladora de su ámbito de actividad una licencia de prueba temporal para el desarrollo de sus actividades. La licencia tendrá una duración máxima de un año. Asimismo, la empresa emergente deberá advertir por escrito al usuario o consumidor de esta situación de prueba temporal, informar de su duración y recibir de este su consentimiento expreso para iniciar el ejercicio de la prueba.

En efecto, la Administración tiene un importante potencial de arrastre del emprendimiento a través de la contratación pública, así como la colaboración público-privada y el establecimiento de entornos seguros de prueba para la actividad de “*startups*” en entornos regulados. Por ello, la ley facilita las convocatorias para el diseño de soluciones innovadoras que resuelvan problemas o necesidades de la Administración en el desempeño de sus funciones (compra pública innovadora), con una atención especial a las “*startups*” en entornos rurales o fuera de los polos urbanos de innovación ya consolidados.

La ley también regula los entornos controlados de prueba, conocidos como “*regulatory sandbox*” en la terminología anglosajona. La finalidad de estos espacios es exceptuar la normativa general, bajo la supervisión de un organismo o entidad reguladora, para evaluar la utilidad, viabilidad y el impacto de innovaciones tecnológicas en los diferentes sectores de actividad productiva. En este caso, se contempla la posibilidad de que las “*startups*” hagan pruebas durante un año, en un entorno controlado por el regulador correspondiente.

La generalización de la oportunidad para la creación de estos espacios es fruto del éxito de la Ley 7/2020, de 13 de noviembre, para la transformación digital del sistema financiero, que implementa un “*sandbox*” específicamente en este sector al que se puede acceder a través de convocatorias periódicas, y de la oportunidad para establecer los principios generales que deben regir la creación e implementación de estos espacios.

La creación y desarrollo de los entornos controlados de pruebas se ajustarán a los siguientes principios [artículo 16.4]: a) Publicidad y transparencia, de forma que se garantice la posibilidad de alegar a todo aquel interesado que pueda ver afectados sus derechos o intereses legítimos. b) Igualdad y no discriminación entre operadores para la libre concurrencia y acceso a los entornos controlados de pruebas. c) Necesidad, proporcionalidad y mínima distorsión de la competencia efectiva en el mercado, garantizando que la adaptación de marcos y el establecimiento de excepciones se ajusten a lo mínimo necesario para evaluar el impacto de las innovaciones tecnológicas aplicadas. d) Control sobre las repercusiones en la estabilidad e integridad del mercado de que se trate o sobre terceros no participantes en las pruebas. e) Principio de limitación temporal de las habilitaciones o excepciones que se establezcan dentro del entorno controlado de prueba al tiempo mínimo necesario para evaluar el impacto de las innovaciones tecnológicas aplicadas. f) Protección de consumidores, de usuarios y de terceros que pudieran verse afectados por los riesgos potenciales de la innovación que se prueba. g) Cooperación y coordinación entre las autoridades competentes cuando la innovación afecte a diversas materias o distintos ámbitos y niveles territoriales.

7. COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA ENTRE UNIVERSIDADES Y EMPRESAS EMERGENTES

Esta ley favorece también la colaboración público-privada para la creación de empresas emergentes de base innovadora en el entorno universitario (conocidas como *spin offs*) así como las iniciativas para impulsar el emprendimiento de los estudiantes.

Al hilo de lo anterior, los artículos 17 y 18 se refieren a la colaboración público-privada entre universidades y empresas emergentes, debiendo promoverse por las administraciones públicas el desarrollo de programas educativos en materia de emprendimiento y habilidades digitales, incluyendo aquellos nacidos de la colaboración público-privada, particularmente en entornos rurales o con escasa densidad de población para fomentar la creación de empresas emergentes en estas ubicaciones. En aquellos territorios donde se hayan implementado proyectos universitarios, entroncados en el mundo rural, los plazos relativos a la duración de estos programas se unificarán o potenciarán, en función de la atracción de estos programas de empleo a zonas rurales.

Estos programas educativos en materia de emprendimiento y habilidades digitales podrán integrarse en las actuaciones relacionadas y previstas en instrumentos como el Plan Nacional de Competencias Digitales, contando con el presupuesto, objetivos e instrumentos asociados a las mismas.

Además, las administraciones públicas impulsarán actuaciones orientadas a fomentar la implantación de empresas emergentes en los entornos rurales, así como el establecimiento de ecosistemas de innovación en el medio rural que proporcionen las condiciones necesarias para el desarrollo de empresas de base tecnológica y científica que puedan recoger los frutos de la investigación.

Con especial referencia a las universidades, pues deberán fomentar la formación orientada a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento a título individual o colectivo. Además, las universidades podrán crear o participar en entidades y empresas basadas en el conocimiento en los términos establecidos en la normativa específica. Además, la ley también recoge que las empresas de base tecnológica “*spinoff*” originadas en las universidades españolas tendrán la consideración de empresas emergentes innovadoras (“*startups*”) cuando cumplan con los requisitos establecidos a los que antes nos hemos referido (los del artículo 3.2 de la ley).

8. FOMENTO DE LAS EMPRESAS EMERGENTES

A modo introductorio, en el ámbito de las subvenciones, se reducen las cargas correspondientes a las “startups” para el acceso a ayudas públicas. Se aumenta la transparencia y la coherencia del sistema estatal de subvenciones al emprendimiento basado en innovación, para evitar duplicidades en el gasto público e informar debidamente a los agentes sobre las subvenciones disponibles y su eficacia en el logro de los objetivos que se persiguen. Como primer paso, se dispone que la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) elabore, en el plazo de siete meses, un informe sobre todas las ayudas disponibles, con el fin de mejorar la eficiencia y la transparencia.

El sistema estatal de ayudas al emprendimiento basado en innovación está formado por el conjunto de programas gestionados por el Estado que se destinan a fomentar la creación en España de empresas emergentes, a impulsar su expansión internacional, a estimular la inversión nacional y extranjera en este tipo de empresas, la colaboración entre empresas y el incremento de la participación de mujeres y territorios en este fenómeno. El sistema estatal de ayudas al emprendimiento basado en innovación estará orientado hacia la realización de las misiones orientadoras de los programas plurianuales de fomento de la investigación y la innovación de la Unión Europea, y de otros grandes retos, relevantes para España, que sean identificados por el Gobierno con carácter plurianual.

Asimismo, la Administración General del Estado, en cooperación con las administraciones autonómicas y locales, promoverá el establecimiento de fondos de co-inversión para atraer capital privado a la financiación de empresas emergentes en sus distintas fases de creación, crecimiento e internacionalización.

Además, el Gobierno aprobará un programa plurianual de ayudas al emprendimiento basado en innovación, en el que se definan los fines orientadores que perseguirán, así como los medios para asegurar el servicio a dichos fines y la distribución de acciones prevista, más el procedimiento para evaluar sus resultados.

Por otro lado, la Administración puede proyectar, tanto al interior como al exterior, información sobre las características del sistema español de empresas emergentes, para facilitar la interconexión entre los distintos agentes que lo conforman y la atracción de capital y talento internacional. Para ello, se dispone la publicación de un portal web con información actualizada que, necesariamente, habrá de figurar también en inglés.

9. SEGUIMIENTO PARTICIPATIVO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES SOBRE EMPRESAS EMERGENTES

Se refiere a ello los artículos 25 y 26. Brevemente, se crea el Foro Nacional de Empresas Emergentes como órgano colegiado interministerial consultivo y de colaboración entre las administraciones públicas, universidades, organismos públicos de investigación y centros tecnológicos, asociaciones empresariales de base asociativa más representativas de ámbito estatal y autonómico, asociaciones o corporaciones de profesionales intermediarios, empresas emergentes y aquellas otras que colaboren con ellas. Sus funciones serán analizar, identificar buenas prácticas y debatir las políticas públicas de impulso al emprendimiento en investigación y desarrollo y en innovación. También propondrá mejoras orientadas a su crecimiento y a su integración en los mercados comunitario y mundial. Con el mismo espíritu de retroalimentación y mejora, se prevé la realización de un informe anual, que se elevará a las Cortes Generales, sobre la aplicación de la ley y sus resultados.

10. NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL: BONIFICACIONES DE CUOTAS EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL

La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, con fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2023, está incluida en el Plan Anual Normativo de 2021, de conformidad con el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Asimismo, está recogida en la Agenda España Digital 2025, presentada el 23 de julio de 2020, y es uno de los hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por las instituciones europeas el 13 de julio de 2021. En concreto, su elaboración está contemplada en la Reforma 2 del Componente 13, de impulso a la PYME, donde se apunta que proporcionará un marco favorable a la creación y al crecimiento de empresas emergentes de base tecnológica, atendiendo a sus especificidades, incorporando de forma transversal la igualdad de género.

Esta ley se adecúa a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Nos encontramos ante una ley necesaria y eficaz para reconocer unos beneficios e incentivos a las empresas emergentes, creando un marco legal que reconoce las singularidades propias de las “startups”: es una clara apuesta hacia la innovación tecnológica de las empresas españolas. También ante una ley fundamental puesto que es una reforma contenida en el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia pactado con la Unión Europea.

De manera resumida, tal y como señala el preámbulo, esta norma contiene regulación eficaz para la minimización de la carga administrativa impuesta frente a los beneficios e incentivos otorgados en diferentes ámbitos. El principio de seguridad jurídica queda reforzado al ser la reforma plenamente congruente con el ordenamiento jurídico y haberse buscado, en todo lo posible, la alineación del régimen jurídico nacional con el régimen jurídico europeo y el mantenimiento de los instrumentos legislativos vigentes. El principio de transparencia se garantiza a través del Boletín Oficial del Estado y todos los trámites de consulta, audiencia e información pública, donde las partes interesadas han tenido oportunidad de influir en el proceso de elaboración de esta ley. Por último, en relación con el principio de eficiencia, no se imponen cargas administrativas adicionales que no sean estrictamente necesarias. Entre los principales hitos en la tramitación de esta ley caben destacarse el trámite de consulta pública previa, el trámite de audiencia e información pública, la emisión de informes por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, del Consejo Económico y Social, así como la del resto de ministerios proponentes.

En plena vinculación con la materia laboral y de Seguridad Social, localizamos dos grandes novedades: en primer lugar, la referida a las bonificaciones de cuotas en trabajadores autónomos; y, en segundo lugar, la que se refiere a los teletrabajadores de carácter internacional.

1. Como decíamos, una de las principales novedades se localiza en la Disposición final cuarta que modifica a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, y, concretamente, al artículo 38 quinquies, referido a la “*bonificación de cuotas en favor de trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad*”. Nos encontramos ante un precepto que regula una bonificación de cuotas durante tres años en beneficio de los trabajadores autónomos en empresas emergentes en situación de pluriactividad (en otros términos, se procede a la eliminación de la doble cotización a la Seguridad Social cuando existe pluriactividad).

En efecto, a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por poseer el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente, y que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador, les resultará de aplicación una bonificación del cien por cien de la cuota correspondiente a la base mínima establecida con carácter general, en cada momento, en el citado régimen especial durante los tres primeros años.

Además, esta bonificación se disfrutará de forma continuada en tanto persista la situación de pluriactividad y, como máximo, durante los tres primeros años, a contar desde la fecha del alta que se produzca como consecuencia del inicio de la actividad autónoma por la dedicación a la empresa emergente. La bonificación se extinguirá, en todo caso, en el momento en que cese la situación de pluriactividad, no pudiendo reiniciarse posteriormente su aplicación en el supuesto de que se produzca una nueva situación de pluriactividad.

La bonificación se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, programas y aplicaciones informáticas disponibles en cada momento para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social, previa presentación de declaración responsable por parte del trabajador autónomo; sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ejercicio de sus respectivas competencias.

Por último, la bonificación prevista en este artículo se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal dentro de su ámbito competencial y conforme a sus disponibilidades presupuestarias.

2. Otras de las novedades se localiza en los teletrabajadores de carácter internacional. De manera breve (pues este mismo tema se trata, de manera amplia, en otro estudio de este monográfico), se procede a la modificación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, y, más en concreto, del capítulo V bis, denominado “*teletrabajadores de carácter internacional*”, en donde localizamos la definición (artículo 74 bis), requisitos (artículo 74 ter), visado para teletrabajo de carácter internacional (artículo 74 quater), y residencia para teletrabajo de carácter internacional (artículo 74 quinquies).

En este contexto, la norma recoge que se halla en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado, autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional. Además, podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.

11. DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y RETRIBUCIONES FIJAS Y VARIABLES A PROPÓSITO DE ALGUNAS DE LAS NOVEDADES DE LA LEY: “STOCK OPTIONS”

En la determinación del salario y retribuciones fijas y variables, existen obstáculos en cuanto el trabajador percibe, junto con ingresos regulares en su periodicidad y cuantía, otros que no satisfacen esas notas³. El Tribunal Supremo tiene constituida la regla general de que a efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido improcedente se usará el salario ingresado en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo eventualidades especiales⁴: en suma, el salario que se ha de respetar a efectos de indemnización es el último o actual en el instante de producirse el despido salvo pérdida insólita o infundada de éste⁵.

Posición equilibrada cuando las remuneraciones en los últimos meses son especialmente semejantes o existen diferencias inapreciables⁶; pero no cuando se comprende de distintos importes cada mes y las desavenencias son manifiestas por los tan variados complementos de actividad, productividad u horas extras, en cuyos supuestos habrá de estarse al salario real promediado incorporando los diferentes suplementos fijos y funcionales variables. En otros términos: el cálculo del salario se delimita teniendo en cuenta lo percibido efectivamente por el trabajador en el último mes o meses de la relación laboral, salvo que el mismo sea inconstante, lo que reivindica tomar en consideración períodos de tiempo superiores⁷. En suma, la jurisprudencia para fijar el promedio de la cuantía de la concreta percepción salarial a efectos del despido, cuando la nómina mensual no sea especialmente similar, utiliza diferentes períodos anteriores al despido: promedio del año anterior completo, promedio de los seis meses anteriores, promedio del trimestre anterior o promedio del período de tiempo transcurrido dentro del año natural del despido –siendo el más utilizado el promedio anual⁸–. Para la determinación del salario y retribuciones fijas y variables son corrientes jurisprudenciales defendidas por nuestros tribunales las siguientes:

a) Para el cómputo de conceptos salariales de cuantía alterable y pago mensual habrá que utilizar una media que englobe un espacio más dilatado en el tiempo, que será el que mejor se ajuste al propósito del artículo 56.1 ET, salvo que el modo de cálculo de ese promedio esté establecido en el convenio colectivo⁹.

³ MONEREO PÉREZ, J. L.: *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012. MONEREO PÉREZ, J. L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bormazo, 2017. ORTEGA LOZANO, P. G.: *El despido disciplinario*, tesis doctoral dirigida por el prof. Monereo Pérez, Universidad de Granada, 2018, pp. 522 y ss.

⁴ STS 17 de junio de 2015 [RJ 2015, 4290] y STS 26 de enero de 2006 [RJ 2006, 2227]. En este sentido, STSJ Asturias 7 de febrero de 2017 [AS 2017, 244], STSJ Madrid 19 de diciembre de 2014 [AS 2015, 496].

⁵ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Pamplona, Thomson Reuters, 2012, p. 260.

⁶ Guindo Morales, S.: *Caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales*, Granada, Comares, 2020. Guindo Morales, S.: *Acción de impugnación judicial, calificación y efectos jurídicos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas*, Murcia, Laborum, 2020. Guindo Morales, S.: *Las garantías formales y procedimentales de la resolución del contrato de trabajo por motivos empresariales*, Murcia, Laborum, 2021.

⁷ STSJ Comunidad Valenciana 10 de febrero de 2005 [JUR 2005, 109829].

⁸ COLLADO GARCÍA, L.: “Costos económicos derivados de la extinción del contrato: problemas jurídicos sobre cálculo de indemnizaciones”, en VV.AA., Lillo Pérez, E. (Dir.) *et al: Aspectos económicos de la jurisdicción social*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2005, p. 132.

⁹ STSJ País Vasco 10 de mayo de 2005 [JUR 2005, 192419].

b) Cuando existe remuneración de importe variable, pero de pago irregular de forma que no siempre se perciben, se estima apropiado tener en cuenta la cuantía comprendida en la última anualidad y no en el último mes¹⁰.

c) Cuando existen partidas retributivas vinculadas con las horas extraordinarias lo lógico es calcular su cuantía anual y proceder, entonces, a su prorrateo mensual¹¹. La doctrina impuesta posee detractores que apoyan la exclusión de las horas extras como salario cuando argumentan que son de clara iniciativa empresarial; de acuerdo con este último razonamiento y por jurisprudencia hoy no mayoritaria, las horas extras no pueden ser objeto de indemnización al no constituir perjuicio en sentido jurídico en cuanto no sería exigible su realización al empleador¹². El hecho de depender de la voluntad empresarial no obsta a la aplicación de la corriente traída a colación, ya que también se localizan otras percepciones irregulares que dependen de varias coyunturas, como, por ejemplo, las comisiones¹³.

En suma, las horas extraordinarias forman parte del salario regulador del despido cuando se realizan de manera habitual¹⁴. Aunque el salario a tener en cuenta a efectos de la indemnización debe ser el último que se haya percibido por el trabajador en la fecha del despido, sin embargo, como excepción a tal regla general, cuando las percepciones no son semejantes mensualmente, para evitar los beneficios o perjuicios que para ambos contratantes pueda acarrear el tomar como salario regulador sólo las retribuciones salariales del mes inmediatamente anterior a la fecha del despido, se debe tomar en consideración la media de lo percibido por tales conceptos en la anualidad anterior o en el período de vigencia de la relación laboral si el mismo es inferior al anual. A los efectos del módulo salarial computable han de incluirse todas las partidas de naturaleza salarial que lo integran excluyendo los conceptos extrasalariales; por consiguiente, han de computarse las horas extraordinarias –cuyo cálculo habrá de realizarse conforme la prorrata anual– cuando sean realizadas de manera habitual. Por tanto, el salario a tener en cuenta a efectos de fijar la indemnización por despido se integra por la totalidad de las percepciones económicas en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables, sin que exista duda de que en el mismo han de incluirse los complementos por cantidad y calidad de trabajo, entre los que se encuentran las percepciones por horas extraordinarias, pues las mismas incuestionablemente vienen a retribuir un trabajo efectivo, si bien su cómputo ha de hacerse tomando en consideración la media anual referida al año anterior al despido¹⁵.

d) En lo que respecta a las “*stock options*”, entrarán en el salario regulador de la indemnización por despido si se les concede naturaleza salarial, lo que sucederá si la opción de compra de acciones se asigna como compensación del trabajo materializado, constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado¹⁶. Ciñéndonos a las “*stock options*” u opciones sobre acciones¹⁷, éstas originan un negocio

¹⁰ STSJ Cataluña 18 de septiembre de 2014 [AS 2014, 2566] y STSJ Comunidad Valenciana 23 de marzo de 2005 [JUR 2005, 130871].

¹¹ STSJ Castilla-La Mancha 24 de mayo de 2007 [AS 2007, 2559] y STSJ Castilla-La Mancha 3 de marzo de 2005 [JUR 2005, 90581].

¹² STSJ Castilla y León/Valladolid 30 de septiembre de 1997 [AS 1997, 3284].

¹³ Vid. al respecto GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad: un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010, pp. 320 y 321.

¹⁴ STS 19 de septiembre de 2019.

¹⁵ STSJ Castilla y León/Valladolid 4 de marzo de 2009 [JUR 2009, 187010], STSJ Cataluña 22 de marzo de 2013 [AS 2013, 1458] y STSJ Comunidad Valenciana 7 de febrero de 2017 [JUR 2017, 147540].

¹⁶ STS 26 de enero de 2006 [RJ 2006, 2227].

¹⁷ Para mayor abundamiento, vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad: un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010, pp.

jurídico complejo que se basa en que, una de las partes –denominado concedente– propone a la otra –beneficiario–, de forma gratuita o a cambio de un precio –prima o precio–, la facultad de dictaminar si compra o no, en un momento determinado o durante un plazo delimitado, un cierto número de acciones a un precio pactado en el momento de celebrar el contrato –precio de ejercicio–¹⁸. Llegado el momento convenido, el beneficiario de la opción decidirá libremente adquirir las acciones al precio fijado *ab initio* o dejar que decaiga su derecho de compra¹⁹.

Lo que caracteriza la opción es la facultad de adquirir un bien a un precio predeterminado –precio de ejercicio pactado– con independencia del precio que tenga en el mercado ese bien en el momento en que la opción se ejercita –precio de adquisición en el mercado–. La utilidad patrimonial que obtiene el beneficiario de la opción se constituye por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio del ejercicio pactado, de forma que la opción no se ejercitará normalmente si este último es superior al primero. *“Por ello, el beneficiario debe realizar una contraprestación por la atribución de esa facultad de optar; contraprestación que –si la opción fuera salario– estaría constituida por los servicios del trabajador beneficiario al empresario concedente. Hay aquí una relación directa de reciprocidad entre el sacrificio patrimonial del trabajador (la cesión de los frutos de su trabajo) y el sacrificio patrimonial del empresario (la venta de la acción a un precio inferior al de mercado) y son además estos sujetos los que quedan recíprocamente obligados. La situación cambia cuando consideramos los posibles beneficios obtenidos por el trabajador como consecuencia de la venta de las acciones que adquirió al ejercitar la opción. No hay aquí relación entre empresario y trabajador, pues éste último obtiene el precio de las acciones, que ya eran suyas, de un tercero mediante un negocio jurídico mercantil en el que ya no tiene intervención alguna el empresario en cuanto tal; no hay conexión directa entre el beneficio patrimonial obtenido por el trabajador y el trabajo, pues ese beneficio se obtiene no por sus servicios, sino por la enajenación de un bien que ya es propiedad del trabajador”*²⁰.

En otros términos, la primera de dichas utilidades puede apreciarse como salario e incorporarse en el cálculo de la indemnización por despido. La segunda se produce fuera de marco de la relación laboral²¹. También existe incertidumbre en la interpretación de si el beneficio debe computarse íntegramente o prorratearse delimitando la parte correspondiente a los últimos doce meses: el Tribunal Supremo ha desautorizado la primera de las opciones, inclinándose por la segunda de las soluciones, corroborando que no debe computarse íntegramente el beneficio sino prorratearse para determinar la parte correspondiente a los últimos doce meses²².

Por tanto, debe decretarse qué período se está remunerando desde la concesión a la ejecución por el trabajador y, por consiguiente, si es superior a un año, debe racionarse de forma proporcional a dicho período. De esta forma, la indemnización por despido, *“debe ser calculada incluyendo en el*

324 y ss.

¹⁸ IBÁÑEZ JIMÉNEZ, J.: *Stock options. Regulación, economía, política retributiva y debate social*, Madrid, Dykinson, 2000, pp. 35 y ss.

¹⁹ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Algunas reflexiones sobre la naturaleza salarial de las *stock options* (en torno a la sentencia de 5 de julio de 2000, del Juzgado de lo Social, núm. 30 de Madrid)”, en *Revista Practica Social*, núm. 56, 2000, p. 12.

²⁰ STS 1 de octubre de 2002 [RJ 2002, 10666].

²¹ GIL Y GIL, J. L.: “La indemnización por despido improcedente”, en VV.AA., Gil y Gil, J. L. (Coord.) y Del Valle Villar, J. M. (Coord.) *et al: El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, p. 427.

²² STS 3 de junio de 2008 [RJ 2008, 3300].

salario la parte proporcional correspondiente al último año anterior al despido de la ganancia derivada de la opción de compra de acciones, prorrateada por el período de tiempo de su obtención”²³.

e) Cuando localizamos un *bonus* a percibir por el empleado con periodicidad superior a la mensual y cuyo devengo se produce por anualidades vencidas y en función de los beneficios, el *bonus* del año anterior debe incluirse por formar parte del salario regulador a efectos de calcular la indemnización legal²⁴. Los denominados *bonus*, que se devengan anualmente según los objetivos cumplidos, son salario y, por tanto, deben incorporarse en el cálculo de la indemnización. Con otros términos, las opciones de compra de acciones –“*stock options*”– y del *bonus* percibidos por el trabajador despedido son computables en la indemnización de despido²⁵. Sin embargo, no se computan cuando se trata de un *bonus* recibido de forma anómala o excepcional, pues en la indemnización deben comprenderse las partidas salariales fijas que se devengan de modo estable²⁶. Así ocurre en el caso del “*bonus diamond*”²⁷, excluido al tratarse de una prima extraordinaria y desligada de cualquier otro pacto remuneratorio²⁸, pero no en el de un *bonus* concedido al lograr ciertos resultados dado que éste último es un apéndice salarial propio de la retribución por objetivos²⁹. Tan solo el trabajador no tendría derecho al *bonus* cuando no permanezca en la empresa al final del año natural en casos en los que “*voluntariamente dimite de su puesto de trabajo o incurre en comportamientos que den lugar a un despido procedente, pero nunca cuando pierde su empleo por causas ajenas*”³⁰. Asimismo, ha de tenerse en cuenta la suma del *bonus* comprendido en el año natural anterior a la fecha del despido.

²³ STS 3 de junio de 2008 [RJ 2008, 3300]. En este mismo sentido, STSJ Cataluña 9 de febrero de 2012, STSJ Cataluña 24 de mayo de 2013 y STSJ Madrid 27 de junio de 2016 [AS 2017, 1147].

²⁴ STS 24 de octubre de 2006 [RJ 2006, 7852]. En este mismo sentido, STSJ País Vasco 12 de junio de 2012 [JUR 2013, 133879] y STSJ Canarias/Las Palmas 4 de enero de 2013 [AS 2013, 1787].

²⁵ STS 26 de enero de 2006 [RJ 2006, 2227]. En este mismo sentido, STSJ Extremadura 7 de marzo de 2017 [JUR 2017, 82857] y STSJ Madrid 15 de octubre de 2017 [AS 2013, 424].

²⁶ Para mayor abundamiento, Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad: un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010, p. 322.

²⁷ Auto TS 18 de noviembre de 2014 [JUR 2015, 40042].

²⁸ STSJ Madrid 11 de marzo de 2003 [AS 2003, 3021].

²⁹ STSJ Madrid 5 de julio de 2017 [JUR 2017, 227250].

³⁰ STSJ Madrid 12 de septiembre de 2007 [AS 2007, 2941].

Teletrabajadores de carácter internacional: análisis crítico de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022 , de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes

International teleworkers: critical analysis of final provision 5.9 Of law 28/2022, of december 21, on the promotion of the startup ecosystem

SHEILA LÓPEZ VICO

Personal Investigador Predoctoral en Formación- FPU¹

Universidad de Granada

Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)

 <https://orcid.org/0000-0002-2608-3436>

Resumen

Por medio del presente trabajo se recoge un análisis crítico de las novedades legales introducidas en materia de teletrabajo operadas por medio de la aprobación de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas. Sobre la base de dicha disposición entraremos a analizar rigurosamente la regulación que la misma recoge en materia de teletrabajo internacional, evidenciando los principales puntos fuertes de la misma y las dudas interpretativas que aún siguen planteándose de cara a una aplicación práctica real de esta forma de trabajo a nivel internacional.

Abstract

This paper contains a critical analysis of the legal developments introduced in teleworking through the Final Provision 5.9 of Law 28/2022, of December 21, promoting the ecosystem of companies. On the basis of this provision we will rigorously analyze the regulation that it contains on international teleworking, highlighting the main strengths of the same and the interpretative doubts that still arise in the face of a real practical application of this form of work at the international level.

Palabras clave

Teletrabajo, trabajo a distancia, nómada digital, teletrabajo internacional, nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

Keywords

Telework, telecommuting, digital nomad, international teleworking, new Information and Communication Technologies

SUMARIO: 1. PLANTEAMIENTO GENERAL. 2. BREVE REFERENCIA AL CONCEPTO Y REGULACIÓN JURÍDICO LABORAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA. 3. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA DISPOSICIÓN FINAL 5.9 DE LA LEY 28/2022. 3.1. LA DEFINICIÓN LEGAL DE TELETRABAJO INTERNACIONAL Y SUS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS. 3.1.1. ELEMENTO DE CARÁCTER PERSONAL 3.1.2. ELEMENTO DE CARÁCTER PROFESIONAL 3.1.3. ELEMENTOS DE CARÁCTER TERRITORIAL O ESPACIAL 3.1.4. ELEMENTO DE CARÁCTER TÉCNICO. 3.2. REQUISITOS EN MATERIA DE TELETRABAJO INTERNACIONAL 3.3. VISADO Y AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA. 4. CUESTIONES PENDIENTES EN MATERIA DE TELETRABAJO INTERNACIONAL. 5. CONCLUSIONES CRÍTICAS. 6. ANEXO: LISTADO ACLARATORIO DE DOCUMENTACIÓN LEGALMENTE EXIGIDA EN EL MARCO DE LA SOLICITUD DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL.

¹ Ayudas para contratos predoctorales de Formación de Profesorado Universitario 2020, financiadas por el Ministerio de Universidades (FPU 2020, concesión definitiva por Orden de 6 de noviembre de 2021).

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

La pandemia del COVID-19, además de un evidente impacto desde un punto de vista sanitario y social, ha tenido también un efecto disruptivo desde un punto de vista jurídico legal en general, y laboral en particular. Así, son cuantitativas y cualitativas las normas que en nuestra disciplina se han promulgado en los últimos años y en las que, como decimos, la pandemia ha mostrado tener un papel clave.

El ejemplo por antonomasia en este punto se encuentra reflejado en el cambio que este fenómeno ha ocasionado en el marco regulador del teletrabajo en nuestro país ya que, si bien antes de la pandemia existía una norma destinada a regular la figura del trabajo a distancia, nada disponía la misma sobre su modalidad de teletrabajo y las particularidades que, como consecuencia del especial protagonismo que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación -en adelante TICS- presentan en esta forma de trabajo, deben de ser previstas legalmente en aras de garantizar una adecuada protección de dichos trabajadores.

Sin embargo, como decimos, como consecuencia del aumento radical y sin precedentes en el número de empresas y trabajadores que abruptamente adoptaron dicha forma de trabajo², fue aprobado en nuestro país en un primer momento el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia -en adelante RDTD- y posteriormente, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia -en adelante LTD-.

Si bien la aprobación de dichas normas supuso un avance significativo en la implantación del teletrabajo en nuestro país, al contemplar las mismas una regulación actualizada y cuantitativamente mayor que la contenida en sus precedentes normativos, siguen siendo abundantes las cuestiones que han quedado en el tintero y que requerirán un desarrollo legal, ya sea por medio de un reglamento que venga a contemplar dichas cuestiones o por medio de la negociación colectiva, la cual no resulta baladí recordar presenta un papel central en esta materia.

Pues bien, entre dichas cuestiones se encuentra precisamente la del teletrabajo de carácter internacional, siendo esta una materia que *carece de una regulación legal* específica no solo en nuestro país, sino también en el resto de países y en el plano europeo e internacional³. Esta ausencia normativa, si bien como decimos es un problema común entre los diversos países de nuestro entorno, no deja de llamar la atención si se tiene en cuenta el marco económico y empresarial en el cual se produce, en el que los avances tecnológicos producidos en la última década y la globalización han ocasionado una reducción progresiva entre las barreras existentes entre los distintos países. Ello, desde un punto de vista laboral, se ha traducido en una aumento en el número de trabajadores que se desplazan para llevar a cabo su actividad productiva en otros países.

Pues bien, en el caso del teletrabajo esta posibilidad adquiere aún una mayor fuerza, al poder el trabajador -gracias a dichas herramientas y dispositivos digitales- prestar sus servicios *en cualquier momento y en cualquier lugar*⁴. De este modo, en un marco como el descrito y ante el avance sin precedentes que desde la pandemia del COVID-19 ha experimentado el teletrabajo tanto en nuestro

² Vid. INE: "Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020", p. 5, disponible en: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf

³ Un estudio crítico y detallado sobre esta cuestión puede encontrarse en VV.AA.: *Libro blanco teletrabajo internacional*, Madrid, Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, 2021, *passim*.

⁴ En los términos establecidos en el Informe elaborado por Eurofound y la OIT denominado "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral", 2019, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf, p. 57.

país como en todo el mundo, resulta innegable que la posibilidad de que dichos teletrabajadores presten sus servicios desde un país distinto a aquel en el que se enmarca la empresa ha dejado de constituir una preocupación de futuro para convertirse en una realidad inminente que requiere, ante las peculiaridades presentes en el teletrabajo en general y en aquel de carácter internacional en particular, un tratamiento normativo específico que permita garantizar la protección de la salud y dignidad de dichos teletrabajadores.

En nuestro país, esta importante laguna legal ha sido recientemente abordada por medio de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes -en adelante Ley 28/2022- que por medio de su Disposición Final -en adelante DF- quinta párrafo noveno introduce cuatro nuevos preceptos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización -en adelante Ley 14/2013-. A saber, el art. 74 bis a través del cual se entra a definir la noción de «teletrabajador de carácter internacional», el art. 74 ter que recoge una serie de requisitos legales adicionales a los ya contenidos en el art. 62 de dicha norma para la estancia o residencia del teletrabajador procedente de un tercer estado en nuestro país. Finalmente, se establece por medio de los arts. 74 quater y quinquies respectivamente una nueva modalidad de *visado y una autorización de residencia* para este colectivo de trabajadores.

No es objeto de este estudio recoger un análisis que trate de principio a fin la problemática existente en torno a la figura del teletrabajo internacional, al ser esta una cuestión que por su complejidad merece una obra específica de mayor envergadura. Por el contrario, en el presente estudio se tratará de recoger un análisis detallado de las novedades normativas introducidas en nuestro sistema legal en materia de teletrabajo internacional por mor de la citada reforma. Para ello, se adoptará una metodología eminentemente jurídica basada en un análisis legal, doctrinal y judicial que permita construir un estudio crítico de *lege lata*, que pueda servir de referencia a los distintos profesionales jurídicos interesados en esta materia.

Con dicho fin, se partirá realizando un breve análisis del marco jurídico regulador del teletrabajo actualmente vigente en nuestro país y plasmado en la LTD. En particular, se recogerá que debe de entenderse por teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial. Tras lo cual, entraremos propiamente a analizar pormenorizadamente el contenido de la DF 5.9 de la Ley 28/2022.

2. BREVE REFERENCIA AL CONCEPTO Y REGULACIÓN JURÍDICO LABORAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Como se ha señalado, en el año 2020 se aprobó el RDTD, siendo esta la primera norma destinada a regular de manera específica y diferenciada la figura de trabajo a distancia en nuestro país y que fue posteriormente sustituida por la LTD, siendo esta la norma actualmente vigente en esta materia en España.

Pues bien, por medio de las citadas normas se desplazó la regulación legal que hasta dicho momento había venido normando esta forma de trabajo en nuestro país y que se encontraba recogida en el art. 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -en adelante ET-. No es objeto de este estudio entrar a analizar ninguna de estas normas, lo cual ya ha sido abordado en numerosas e importantes publicaciones doctrinales, sin perjuicio de que sea necesario al menos hacer alusión al carácter sucinto e insuficiente de dicho artículo en aras de regular de manera adecuada la figura del trabajo a distancia en general y, especialmente, del teletrabajo, al presentar la misma importantes carencias y lagunas⁵.

⁵ Así puede a título ejemplificativo en VV.AA., Mella Méndez, L (Dir.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Aranzadi Thomson Reuters, 2015, *passim*.

Ello queda plasmado de manera clara en la ausencia de alusión alguna en el art. 13 ET a la modalidad del teletrabajo o a las TICS, reduciéndose las únicas referencias realizadas a dichas cuestiones a las recogidas con carácter enunciativo en la exposición de motivos -en adelante EM- de dicha norma.

Uno de los puntos que fue corregido por medio de la aprobación de la LTD fue precisamente la introducción de una definición específica de que debe de entenderse por teletrabajo, estableciendo al respecto el art. 2 LTD lo siguiente:

“A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

- a. *«Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.*
- b. *«Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*
- c. *«Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”*

De modo que, por primera vez, se realizó una distinción legal entre las nociones de trabajo a distancia y del teletrabajo que hasta dicho momento habían venido siendo utilizadas legalmente como sinónimos, aclarando dicha norma que, si bien ambas formas de trabajo comparten como un rasgo específico, el de prestarse en un lugar elegido por el trabajador y externo a los centros empresariales -sea este el domicilio o no del trabajador-, el teletrabajo encuentra su principal rasgo característico precisamente en el uso exclusivo o prevalente en el mismo de las TICS para su desarrollo⁶.

No obstante, tal y como señalamos, son cuantitativas y cualitativas las lagunas presentes en esta norma, entre las que se encuentra precisamente la ausencia de toda referencia a la posible proyección internacional del teletrabajo, no habiendo sido corregida esta cuestión hasta fechas recientes mediante la promulgación de la Ley 28/2022, cuyas novedades pasaremos a continuación a analizar con detenimiento.

3. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA DISPOSICIÓN FINAL 5.9 DE LA LEY 28/2022

Realizada dicha breve introducción, cabe en este punto entrar a analizar con mayor detalle las novedades legalmente introducidas por medio de la Ley 28/2022 en materia de teletrabajo.

Como hemos señalado, dicha norma introduce por medio su DF quinta una modificación en la Ley 14/2013, en la que por medio del nuevo capítulo V bis se busca dar acogida en nuestro sistema normativo a la figura del *«teletrabajo internacional»*.

En primer lugar, cabe destacar la *ubicación sistemática* elegida por el legislador para normar el teletrabajo internacional dentro de la Ley 14/2013. Como decimos, la introducción de esta figura

⁶ Vid. USHAKOVA, T.: “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, en VV.AA.: Mella Méndez, L (Dir.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Aranzadi Thomson Reuters, 2015.

se ha llevado a cabo mediante la creación de un nuevo Capítulo V bis, regulándose en consecuencia junto a los supuestos de «*traslado intraempresarial*» contemplados en el capítulo V. En nuestra opinión, dicha ubicación dentro de la norma es razonable, dado que este último incorpora expresamente los supuestos en los que un extranjero se desplace a España “*en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas establecida en España o en otro país*”⁷.

Para dar acogida a este tipo de teletrabajo, se modifica también por medio de esta reforma el contenido del art. 61 de la Ley 14/2013, incorporando al listado de supuestos que permiten a personas extranjeras entrar y permanecer en nuestro territorio por razones de interés económico una nueva letra f) que se refiere expresamente a los *teletrabajadores de carácter internacional*.

3.1. La definición legal de teletrabajo internacional y sus elementos constitutivos

Se introduce en primer lugar un art. 74 bis el cual parte recogiendo la definición de que debe de entenderse por *teletrabajo internacional* en los siguientes términos:

1. “*Se halla en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado, autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.*”

2. *Podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.*”

La primera cuestión que cabría plantearse tras la lectura del citado precepto es si la figura del *teletrabajo internacional* en la misma descrita viene a coincidir con la noción de *trabajo transnacional*.

Pues bien, responder esta cuestión no resulta fácil partiendo del hecho de que no existe una definición *legal* de la noción de trabajo transnacional ni en nuestro país ni tampoco en el plano europeo que nos permita apreciar las diferencias existentes entre una y otra categoría. Ello en la práctica ha derivado en que hayan venido utilizándose ambos términos como sinónimos⁸.

Ante la ausencia de una definición legal, cabe atender a la definición de trabajo transnacional acuñada por la *doctrina iuslaboralista* en nuestro país, la cual ha venido definiendo esta modalidad de teletrabajo como “aquella relación laboral que transcurre a través de varios Estados, normalmente porque el empleado desarrolla las obligaciones propias de su puesto de trabajo en un territorio

⁷ Cfr. Art. 73.1 Ley 14/2013. Asimismo, cabe destacar como dicho ubicación sistemática había sido ya propuesta por nuestra doctrina. Así se recoge en VV.AA.: *Libro blanco teletrabajo internacional*, cit., pp. 109-110.

⁸ Entre otros así puede verse en Cincodías: “El teletrabajo internacional y sus limitaciones en la seguridad social”, disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/06/opinion/1657118047_749235.html [Consultado el 05/01/2023].

soberano distinto de aquel donde se sitúa su empresario⁹” o también como “teletrabajo con elementos de extranjería¹⁰”.

Como puede apreciarse, las definiciones existentes en este punto no permiten discernir de manera certera y definitiva las posibles diferencias existentes entre ambas instituciones. No obstante, son varios los puntos que nos permiten inclinarnos por afirmar que nos encontramos ante dos figuras diferenciadas.

En primer lugar, el hecho de que en la reforma operada por la Ley 28/2022 en esta materia se omite toda referencia a la noción de *teletrabajo transnacional*, habiéndose asegurado el legislador de no utilizar dicho concepto en ninguno de los nuevos preceptos introducidos, así como tampoco en su exposición de motivos.

Ante dicha carencia normativa, podemos acudir en este punto -con las salvedades a las que posteriormente haremos referencia- a la normativa legal existente en el plano europeo en materia de desplazamiento de trabajadores en aras de delimitar que entiende el legislador europeo por «*transnacional*».

Con dicho fin, cabe traer a colación el contenido de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios¹¹. Esta directiva delimita mediante su art. 1 cuando nos encontramos ante un supuesto de una *prestación de servicios transnacional* en los siguientes términos:

“1. La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro.

3. La presente Directiva se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1 adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o

b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o

c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.”

⁹ Cfr. CRESPI FERRIOL, M.M.: “Trabajo a distancia transnacional”, en VV.AA., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dirs.): *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 661

¹⁰ Cfr. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 20.

¹¹ Modificada posteriormente por la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018. Dicha directiva fue objeto de transposición en nuestro sistema por medio de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Evidentemente, no estamos con ello afirmando que el supuesto del teletrabajo transnacional deba de enmarcarse en lo dispuesto en esta norma, posibilidad que ha quedado totalmente desplazada, como señala la doctrina, tras el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 18 de septiembre de 2014 (C-549/13, asunto Bundesdruckerei), al no existir un *desplazamiento geográfico* de los trabajadores¹² para realizar una determinada prestación del servicio encomendada por parte de la empresa, sino que por el contrario, en esta forma de trabajo el teletrabajador internacional llevará a cabo el mismo tipo de actividad productiva que hubiera realizado en su país de origen y a través de los mismos medios, derivándose dicho cambio en la realización de su prestación, en los términos establecidos en la EM de esta norma, en el propio interés del trabajador, ya sea con fines turísticos, conciliatorios, o de otra índole¹³ y no del empresario.

De modo que, del análisis de la noción de trabajo transnacional contenida en dicha Directiva así como de la definición doctrinal de trabajo transnacional y legal de trabajo internacional recientemente incorporada en nuestro sistema normativo, se extraen elementos de juicio suficientes sobre la base de los cuales afirmar que los conceptos de teletrabajo transnacional e internacional no pueden ser empleados como *sinónimos*, constituyendo por el contrario dos categorías o modalidades diferenciadas de teletrabajo¹⁴.

La noción de teletrabajo internacional, como puede extraerse de la propia definición legal contenida en la Ley 28/2022, hace alusión a nacionales de un *tercer estado* que presten sus servicios desde nuestro territorio nacional por medio de *teletrabajo*, esto es, alude -como adelantamos ya- a trabajadores que pertenezcan a un estado no miembro de la Unión Europea o *extracomunitario*.

De otro lado, el análisis realizado hasta ahora sobre la noción de *teletrabajo transnacional* nos hace inclinarnos por pensar que el mismo alude a trabajadores procedentes de un-Estado Miembro, no estando estos últimos en consecuencia incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2022.

Esta opción interpretativa es la que, en nuestra opinión, presenta actualmente mayores argumentos a su favor¹⁵. Piénsese en este sentido en que la normativa en materia de teletrabajo internacional recoge un nuevo visado y una autorización de residencia para aquellos teletrabajadores sujetos a dicha forma de trabajo, cuestión que carecería de toda razonabilidad jurídica si nos encontrásemos ante trabajadores procedentes de otro Estado Miembro¹⁶.

Por todo ello, la normativa contenida en la Ley 28/2022 alude en exclusiva al teletrabajo internacional, quedando pendiente la aprobación, tanto en nuestro país como en el plano internacional, de una norma específica en materia de teletrabajo transnacional que permita otorgar a los teletrabajadores sujetos a esta forma de trabajo de una protección suficiente, y aclarar las diversas

¹² Cfr. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, cit., p. 102. Esta misma doctrina fue ya sostenida por Thibault Aranda, X.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1993, p. 78, al entender el mismo que esta directiva “se ocupa a lo largo de su articulado de forma exclusiva de los desplazamiento físicos de trabajadores entre Estados miembros de la Unión Europea y no de la suerte de teledesplazamientos que en estos casos se producirían”.

¹³ Vid. VV.AA.: *Libro blanco teletrabajo internacional*, cit., pp. 61 y 63.

¹⁴ Así lo sostiene también DE LA TORRE GARCÍA, C.: “Futura Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes y el teletrabajo internacional España”, en *Capital Humano*, núm. 371, 2022.

¹⁵ Habiendo sido además en fechas posteriores a la aprobación de esta norma indicado expresamente por nuestro Gobierno que dicha modalidad de teletrabajo internacional hace alusión a “Un nacional de un tercer estado, mayor de edad. (No aplica a ciudadanos de la Unión Europea ni a aquellos a los que se aplica el derecho de la Unión Europea)”. Así puede verse en: GE: “teletrabajadores de carácter internacional”, disponible en: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/UnidadGrandesEmpresas/es/requisitos/teletrabajadores/index.htm>

¹⁶ Cfr. VV.AA.: *Libro blanco teletrabajo internacional*, cit., pp. 75 y ss.

dudas interpretativas que se originan en consecuencia en torno a la normativa que resulta aplicable en materia de seguridad social, laboral, etc.

Aclarada dicha cuestión, debemos ahora entrar a evidenciar los distintos elementos que deben de concurrir en la delimitación de esta forma de trabajo, así como también los distintos problemas interpretativos que pueden surgir en cada uno de ellos:

3.1.1. Elemento de carácter personal

El teletrabajador debe de ser graduado o postgraduado de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.

Esta exigencia encuentra su justificación en el propio fin recogido por esta norma y que se plasma también en su EM, la cual dispone que las medidas incorporadas por medio de dicha norma buscan “*facilitar la inmigración de interés económico para España*”, enmarcándose dentro de este tipo de inmigración expresamente a los denominados por la norma como «*nómadas digitales*», a los que describe como “*personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia.*”

Sin embargo, el limitar la posibilidad de acceder a nuestro país para teletrabajar para una empresa situada en un tercer Estado únicamente a aquellos trabajadores que presenten una elevada cualificación, sin aportar razón alguna que justifique dicho fin -más allá que aquella de fomentar la inmigración de interés económico- puede suponer, como ya adelantó en su día nuestra doctrina iuslaboralista, “una limitación de los derechos y libertades del teletrabajador y el empresario extranjero carente de justificación¹⁷.”

3.1.2. Elemento de carácter profesional

En este punto, establece la norma como requisito específico para otorgar a un teletrabajador la condición de internacional en los términos establecidos en la Ley 14/2013, que el mismo lleve a cabo una *actividad laboral o profesional* a distancia.

Que nos encontremos ante un tipo u otro de las citadas actividades es una cuestión que presentará importantes efectos en la aplicación práctica de esta norma, puesto que la misma prevé un régimen diferenciado según el teletrabajador lleve a cabo una actividad laboral o por el contrario una de carácter profesional.

Así, si el mismo lleva a cabo una actividad laboral, este solo podrá prestar sus servicios para empresas situadas fuera de nuestro territorio nacional.

Por el contrario a aquellos teletrabajadores internacionales que lleven a cabo una actividad profesional se les permite prestar también sus servicios para empresas ubicadas en nuestro territorio, estableciendo únicamente en este punto una limitación de carácter cuantitativo, y es que en ningún caso el porcentaje de dicho trabajo podrá ser superior al 20% del total de su actividad profesional.

Sin embargo, no existe un precepto específico en la citada Ley 14/2013 que venga a definir como tal la noción de actividad profesional. Por el contrario, alude a la misma junto a aquella de

¹⁷ Cfr. VV.AA: *Libro blanco teletrabajo internacional*, cit., p. 104.

carácter empresarial. Así queda reflejado en el art. 3 de esta norma, la cual establece que “*se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley.*” Concretando posteriormente en el art. 70 de la misma bajo la rúbrica “*definición de actividad emprendedora y empresarial*”, que como tal se entenderá “*aquella que sea innovadora y/o tenga especial interés económico para España y a tal efecto cuenta con un informe favorable emitido por ENISA.*”

En consecuencia, no recoge esta norma una diferencia clara entre actividad laboral y profesional, al contener únicamente una alusión esta última que además aparece unida a lo largo de la norma a la noción de actividad empresarial y emprendedora, que nada nos aporta en aras de llevar a cabo dicha distinción.

Es por ello que debemos de realizar de nuevo en este punto una importante labor de indagación para poder delimitar cuando nos encontramos en un supuesto y otro, ya que además, como ha podido apreciarse, las consecuencias jurídicas derivadas de esta cuestión presentan una especial relevancia de cara a su aplicación práctica.

En primer lugar, partiremos tratando de delimitar que debe de entenderse por actividad profesional o empresarial. Esta noción viene recogida en la RAE¹⁸ la cual entiende como actividades de carácter profesional aquellas “*que impliquen la ordenación por cuenta propia de factores de producción materiales y humanos o de uno de ellos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.*” Dicho término es también el utilizado en el art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, al incluir dicha norma dentro de su ámbito de aplicación a las “*personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo...*”

Por el contrario por actividad laboral debe de entenderse “*aquella específica acotada y regulada por el Derecho del Trabajo*”¹⁹, esto es, aquellas llevada a cabo por “*trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”²⁰ sin omitir tampoco en este punto como es sabido aquellas relaciones laborales especiales recogidas en el art. 2 ET.

En definitiva, sobre la base de las definiciones legalmente plasmadas en nuestro sistema legal y doctrinal, y ante la ausencia de una definición expresa en la misma que indique lo contrario, parece que lo que nuestro legislador pretendía al aludir en la Ley 28/2022 a aquellos teletrabajadores internacionales que lleven a cabo una actividad profesional o empresarial, era englobar dentro de dicha noción a aquellos que prestan sus servicios por cuenta propia²¹ para una o varias empresas situadas en el extranjero por medio de un vínculo de carácter mercantil²², mientras que por el contrario al referirse a aquellos que lleven a cabo una actividad laboral, no cabe duda de que aludía a aquellos que la llevan a cabo por cuenta ajena. No obstante, y dado que como decimos dicha distinción presenta efectos

¹⁸ La cual a su vez toma dicho concepto de la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

¹⁹ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N. y VILA TIerno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Granada, Comares, 2022, pp. 323 y ss.

²⁰ Cfr. Art. 1.1 ET.

²¹ Esta idea ha sido igualmente posteriormente reforzada por los pronunciamientos realizados por nuestro Gobierno, al haber indicado el mismo que un trabajador autónomo puede ser considerado teletrabajador internacional “siempre y cuando acredite una relación profesional con la empresa exterior para la que trabaja por un mínimo de tres meses y aquella autorice el traslado a España.” Cfr. GE: “teletrabajadores de carácter internacional”, cit.

²² Tal y como señala expresamente el art. 74 ter d) de la Ley 28/2022.

jurídicos relevantes, consideramos necesario que se incorpore una definición expresa en el marco de esta norma que venga a concretar que se entiende por actividad profesional y laboral.

En este punto, al excluir la posibilidad de que aquellos trabajadores extranjeros que tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena presten sus servicios para empresas españolas lo que ha tratado de evitar el legislador, en nuestra opinión, es incrementar los debates de por sí existentes sobre el régimen de Seguridad Social que resulta aplicable a esta forma de trabajo, ya que al no existir una norma a nivel internacional que entre a establecer reglas para la determinación del mismo en el caso del teletrabajo de carácter internacional, se ha venido alegando la necesidad de flexibilizar el criterio de la “*lex loci laboris*” -ideado para un trabajo puramente presencial-, de modo que resulte aplicable no la ley del país desde el cual se presta el servicio sino por el contrario la de aquel en el que efectivamente se aprovecha el mismo²³.

Sin embargo, resulta llamativo que dicha posibilidad sí se contemple para aquellos trabajadores que lleven a cabo una actividad profesional en los términos anteriormente señalados, eso sí, siempre y cuando no supere un porcentaje del 20%, que dicho sea de paso tampoco encuentra una justificación expresa en la norma, ni en lo que a la concreción de dicho porcentaje se refiere ni tampoco en la modalidad en la que podrá prestarse dicho servicio. En este último punto, al no disponer nada la norma, cabría en principio entender incluido el trabajo prestado por este tipo de trabajadores tanto por la vía de teletrabajo como de manera presencial en la empresa, no obstante, una lectura sistemática y atenta de esta norma permite responder con mayor seguridad a esta cuestión. Como veremos posteriormente, en el caso del visado de residencia contemplado en el art. 74 quater de la Ley 4/2013, específica el legislador que el mismo constituye un “*título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia*”. De modo que, en este caso -y sin entrar en este momento a juzgar la elección terminológica realizada por el legislador- se limita la posibilidad de que los teletrabajadores internacionales que presten sus servicios para empresas españolas lo hagan por medio de la vía del teletrabajo. No obstante, no encontramos una disposición en el mismo sentido en el caso de la autorización de residencia, por lo tanto, no se resuelve en su totalidad el problema indicado.

Como puede extraerse del breve análisis hasta ahora realizado, son múltiples las dudas que surgen en este punto, cuestión que no resulta extraña si se tiene en cuenta la situación de total anomia normativa en la que hasta ahora se encontraba esta forma de trabajo en nuestro país.

3.1.3. Elementos de carácter territorial o espacial

En primer lugar, alude esta norma a la necesidad de que el teletrabajador sea un nacional de un tercer estado.

En este punto el problema interpretativo que se deriva de la norma se basa en la ausencia de una definición específica de que debe entenderse por tercer estado, surgiendo en consecuencia la duda sobre si el mismo alude a trabajadores extracomunitarios, comunitarios o todos ellos.

Para resolver la misma, debemos de acudir al art. 2 del Reglamento (CE) nº 810/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por el que se establece un Código comunitario sobre visados -en adelante Reglamento 810/2009- que viene a disponer que se entenderá

²³ A dichas teorías se hace alusión entre otros en SANGUINETI RAYMOND, W.: *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2003, p. 58 y en el mismo sentido lo ha recogido recientemente CARRASCOSA BERMEJO, D.: “Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2022, *passim*.

por “*nacional de un tercer país toda persona que no sea ciudadano de la Unión en el sentido del artículo 17, apartado 1, del Tratado*”.

Si acudimos al art. 17.1 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 25 de marzo de 1957, vemos como el mismo aclara que “*será ciudadano de la Unión toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro*”.

Por lo tanto, para tener la condición de trabajador internacional en los términos de la nueva Ley 28/2022 será necesario que nos encontremos ante un trabajador extracomunitario.

En segundo término, alude esta norma a la necesidad de que la empresa para la cual preste dichos servicios el teletrabajador se encuentra radicada fuera del territorio nacional.

En los términos vistos anteriormente deberá de ser asimismo una empresa que se encuentre fuera del ámbito comunitario. Téngase en cuenta además que, en el caso de que nos encontremos ante una actividad profesional, nada impide al trabajador prestar sus servicios también para empresas ubicadas en el territorio nacional siempre y cuando no se supere el límite porcentual legalmente fijado en la norma.

3.1.4. Elemento de carácter técnico

El desempeño de dicha actividad debe de realizarse mediante un *uso exclusivo* de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Por medio de esta cláusula se establece una limitación significativa en el ámbito de aplicación de esta norma, ya que únicamente podrán tener la condición de teletrabajadores internacionales en los términos establecidos en esta norma aquellos que para el desempeño de su actividad profesional utilicen únicamente dichas herramientas y dispositivos informáticos.

Si bien esta cláusula permite superar los debates doctrinales surgidos en el marco de la delimitación del carácter «*prevalente*» -en los términos actualmente recogidos en la LTD, o «*predominante*» -como recogía el anterior art. 13 ET- del uso de dichas herramientas²⁴, la misma da lugar a nuevos problemas interpretativos derivados de la ambigüedad de esta norma.

En particular, la redacción de este artículo nos lleva a plantearnos si la norma alude a todo tipo de teletrabajo, esto es, tanto aquel de carácter *híbrido* -en el que un determinado porcentaje de la actividad productiva se realiza en el domicilio o lugar elegido por el trabajador y el resto en los centros empresariales- como aquel de carácter *puro* -prestado en su integridad desde el lugar elegido por el trabajador-.

Nada dispone la norma acerca de esta cuestión, con lo cual, en principio, parece dejar la puerta abierta a la posibilidad de que un trabajador preste sus servicios por ejemplo dos días en los centros empresariales de la empresa que le contrata y el resto de días desde nuestro territorio nacional vía teletrabajo, siempre y cuando el mismo lleve a cabo dicha actividad productiva a través de las TICs independientemente del lugar en el cual se encuentre.

²⁴ A los mismos hace referencia GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en VV.AA.: *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, López Balaguer, M. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 84.

No obstante, una atenta lectura de los cuatro preceptos que conforman este capítulo, nos hace pensar que el tipo de teletrabajo en el cual estaba pensando el legislador era aquel de carácter puro. Ello puede verse cuando en el art. 74 ter b), d) y e), se exige al trabajador que quiera acogerse a dicho régimen que aporte documentación acreditativa de que la prestación del servicio puede ser llevada a cabo a distancia, así como también que la empresa le ha permitido realizar su trabajo a distancia. De manera más clara puede extraerse de la propia EM al recoger la misma que *“el visado para el teletrabajo de carácter internacional permite entrar y residir en España durante un máximo de un año mientras que sus titulares trabajan para sí mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo”*.

Como puede apreciarse, parece que lo que realmente buscaba el legislador al imponer el uso exclusivo de dichas herramientas y dispositivos digitales era enmarcar el teletrabajo internacional en un régimen de trabajo puro, no obstante, la elección terminológica llevada a cabo por el mismo resulta, en nuestra opinión, totalmente desafortunada, ya que el hecho de que se usen en mayor o menor medida dichas herramientas y dispositivos supondrá en todo caso un elemento que sirva de indicador de cara a calificar la actividad laboral como teletrabajo o trabajo a distancia, al ser precisamente, como indicamos anteriormente, el uso de las TICS en el desempeño de la labor productiva el rasgo tomado como referencia para distinguir ambos tipos de trabajo remoto, pero en ningún caso como elemento que sirva para distinguir entre el teletrabajo híbrido de aquel puro, al ser el elemento locativo el que debe de ser tomado como referencia para ello.

Por lo tanto, aun cuando no se prohíba expresamente por dicha norma la posibilidad de aplicar esta normativa en materia de trabajo internacional en una modalidad de teletrabajo de carácter híbrido, los distintos puntos contemplados en este capítulo parecen mostrar la voluntad del legislador de que la forma de trabajo en la que se enmarquen las medidas aprobadas por medio de la presente reforma sea el teletrabajo de carácter puro. No obstante, ante la ausencia de un pronunciamiento expreso en este sentido en la norma, serán finalmente los tribunales los que deberán resolver las dudas interpretativas que surjan en este punto.

En todo caso y en nuestra opinión, no será esta una cuestión que resulte especialmente conflictiva en la aplicación práctica de esta norma. Téngase en cuenta que nos referimos a trabajadores extracomunitarios, altamente cualificados y que por voluntad propia deciden prestar sus servicios desde un país extranjero -ya sea por fines conciliatorios o por motivos turísticos-. Es por ello que precisamente no será habitual que los mismos tengan interés en estar sometidos a un régimen de teletrabajo que les obligue semanalmente a recorrer largas distancias entre diversos países, con el coste económico y de tiempo que ello conlleva.

3.2. Requisitos en materia de teletrabajo internacional

A continuación, por medio del artículo 74 ter de esta norma, se entra a establecer los requisitos específicos que deben de concurrir para que el periodo de estancia o residencia llevado a cabo en nuestro país pueda enmarcarse dentro del marco protector contemplado en el capítulo V bis de la Ley 28/2022 y poder con ello acceder al nuevo visado y autorización de residencia al que posteriormente haremos alusión. Ello en los siguientes términos:

“Deberán quedar acreditados, además de los requisitos generales del artículo 62²⁵, los siguientes”:

²⁵ El citado artículo recoge los siguientes requisitos generales para la estancia o residencia: *“1. Sin perjuicio de la acreditación de los requisitos específicos previstos para cada visado o autorización, los extranjeros a los que se refiere la presente sección deberán reunir, para estancias no superiores a tres meses, las condiciones de entrada previstas en el Reglamento (CE) 562/2006, de 15 de marzo, por el que se establece un Código comunitario de normas para el cruce de personas por las fronteras (Código de Fronteras Schengen). 2. En los supuestos de visados de estancia, deberán acreditar además los requisitos previstos en el Reglamento (CE) 810/2009, de 13 de julio, por el que se establece un*

a) “La existencia de una actividad real y continuada durante al menos un año de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional.”

b) Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.

c) En el supuesto de una relación laboral, se deberá acreditar la existencia de la misma entre el trabajador y la empresa no localizada en España durante al menos, los últimos tres meses anteriores a la presentación de la solicitud, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia.

d) En el supuesto de la existencia de una relación profesional, se deberá acreditar que el trabajador tiene relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante, al menos, los tres últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.”

Pues bien, nuevamente en este punto son diversas las cuestiones que merecen un tratamiento más detallado.

Como puede apreciarse, a lo largo del citado precepto se exigen una serie de datos y documentos acreditativos para poder acceder por parte de dichos teletrabajadores al nuevo visado y autorización de residencia. Sin embargo, el problema que podemos encontrarnos en este punto es que no se concreta el tipo de documentación específica que puede ser aportada para justificar dichos extremos ni se crea un modelo general que pueda servir a dicho fin. Ello encuentra su justificación precisamente en la naturaleza de esta forma de trabajo, que como decimos, es llevada a cabo por teletrabajadores procedentes de terceros países, no siendo posible en consecuencia -salvo la existencia de convenios bilaterales o multilaterales celebrados con España- acudir a una normativa común en esta materia, más aún si se tiene en cuenta que no existe ni tan siquiera a nivel europeo una norma que venga a contemplar la figura del teletrabajo internacional y transnacional y las particularidades presentes en dichas formas de teletrabajo. Precisamente por ello, lo que ha tratado el legislador de facilitar en este punto es la propia justificación de dichos requisitos. De modo que, salvo que en posteriores desarrollos

Código comunitario sobre visados (Código de visados). 3. En los supuestos de visados de residencia previstos en el Reglamento (UE) 265/2010, por el que se modifica el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen y el Reglamento (CE) 562/2006, de 15 de marzo, por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración, así como para las autorizaciones de residencia, el solicitante deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) No encontrarse irregularmente en territorio español. b) Ser mayor de 18 años. c) Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los dos últimos años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español. Adicionalmente, se presentará una declaración responsable de la inexistencia de antecedentes penales de los últimos cinco años. d) No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido. e) Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España. f) Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España. g) Abonar la tasa por tramitación de la autorización o visado. 4. El cónyuge y los hijos menores de 18 años, o mayores de edad que no sean objetivamente capaces de proveer sus propias necesidades debido a su estado de salud, que se reúnan o acompañen a los extranjeros enumerados en el apartado 1 del artículo 61, podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, la autorización y, en su caso, el visado. Para ello, deberá quedar acreditado el cumplimiento de los requisitos previstos en el apartado anterior. 5. Lo dispuesto en la presente Ley se entenderá sin perjuicio del cumplimiento, por los sujetos obligados, de las obligaciones establecidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y las obligaciones tributarias o de Seguridad Social correspondientes. 6. Las Misiones diplomáticas y Oficinas Consulares, al recibir las solicitudes de visados de residencia, efectuarán a la Dirección General de la Policía las consultas pertinentes destinadas a comprobar si el solicitante representa un riesgo en materia de seguridad. La Dirección General de la Policía deberá responder en el plazo máximo de siete días desde la recepción de la consulta, transcurridos los cuales sin haber obtenido respuesta se entenderá que su sentido es favorable.”

normativos o por medio de negociación colectiva se concrete esta cuestión, será válido cualquier documento aportado por el trabajador en el cual quede reflejado de manera razonada y suficiente el requisito específico que en cada uno de los apartados de dicho precepto se exigen para la posterior concesión del visado o autorización de residencia²⁶.

Entre la diversa documentación exigida en este precepto, cabe hacer alusión de manera específica a la contenida en el apartado b) del mismo, al exigir esta el consentimiento de la empresa para que el trabajador desempeñe su actividad a distancia. En este punto, y dado que es el teletrabajador el responsable de aportar los distintos documentos exigidos -según se extrae de los propios artículos citados- nada dice la norma sobre la necesidad de que exista asimismo el consentimiento de la empresa para que el trabajador además de a distancia, lleva a cabo su actividad productiva desde otro país. En nuestra opinión, resulta evidente que la autorización otorgada al teletrabajador por parte de la empresa debe de contemplar ambos extremos, no teniendo sentido alguno que un trabajador que disponga de todos los documentos citados -que como decimos dada la amplitud con la cual se han contemplado en la norma legal pueden ser cuantitativos- pueda por sí solo de manera unilateral decidir prestar sus servicios desde otro país sin el consentimiento de la empresa²⁷. Piénsese en este sentido en los múltiples problemas aplicativos que surgen de por sí en el teletrabajo, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, cuestión que no hace más que aumentar su complejidad si nos enmarcamos en un supuesto como el ahora descrito, en el que el trabajador, además, lleva a cabo la prestación del servicio desde otro país. En un supuesto como el descrito resulta aún más importante que el trabajador adquiera una formación básica en materia de prevención de riesgos, por ejemplo de cara a la elaboración por parte del mismo de posibles informes que prueben la idoneidad del lugar desde el cual se lleva a cabo la prestación del servicio. Asimismo, resulta complejo hacer frente en este tipo de trabajo a problemas presentes en el teletrabajo como es el aislamiento de los trabajadores o la reducción de la solidaridad y fuerza colectiva entre los mismos, ya que al encontrarse uno o varios de los teletrabajadores en diversos países no puede aquí plantearse reuniones semanales o mensuales presenciales destinadas a que los mismos interactúen entre sí, siendo necesario en consecuencia prever otros mecanismos -esencialmente telemáticos- que permitan superar estos problemas. Finalmente, cabe también aludir en este punto a las posibles obligaciones legales en las que puede incurrir la empresa, la posible documentación que la misma deberá aportar, la posible incidencia que dicho cambio en la ubicación del trabajador puede tener desde un punto de vista de seguridad social, etc. Todas estas cuestiones, así como otras que pueden surgir, requieren que la empresa tenga un conocimiento específico no solo del país desde el cual el trabajador desempeñará su actividad profesional, sino sobre todo del lugar específico desde el cual llevará a cabo su actividad productiva.

Por otro lado, vuelve a introducir la norma por medio de este precepto una diferenciación legal según nos encontremos ante una actividad de carácter laboral o una de carácter profesional en los términos anteriormente analizados.

Así, aludiendo en primer término a la relación de carácter laboral, añade la norma mediante este precepto al requisito anteriormente analizado de que la empresa presentase un periodo mínimo

²⁶ Sin desconocer por supuesto la normativa existente en este punto en nuestro sistema nacional e internacional y a la cual se refiere tanto el propio art. 62 -al que expresamente se remite la norma en este punto- como en la Capítulo VI de la Ley 28/2022, al contemplar este último una serie de reglas generales aplicables a los visados y autorizaciones de residencia contemplados en la sección segunda de la Ley 28/2022, en la que se enmarcan el visado y autorización de residencia en materia de teletrabajo internacional.

²⁷ Esta cuestión ha sido corregida en cierta medida por medio de la publicación por parte de la Secretaría de Estado de Migraciones del Gobierno de España de un documento destinado a clarificar la documentación exigida de cara a solicitar el teletrabajo de carácter internacional, y en el cual se especifica que dicha autorización por parte de la empresa debe de incluir en particular la autorización para el desarrollo del “trabajo en remoto desde España”. El citado documento se recoge posteriormente en el apartado sexto de este estudio.

y continuado de existencia de un año, la concurrencia de una relación laboral del trabajador con la misma de tres meses. Este extremo quedará probado a título ejemplificativo en el propio contrato de trabajo o el documento equivalente en el país de la empresa para la cual el trabajador preste sus servicios a la situación de alta y baja en el régimen de Seguridad Social. Asimismo, es en este punto en el que recoge el legislador la obligación de que se aporte documentación que permita probar que concurre el consentimiento de la empresa para que el trabajador preste sus servicios a distancia, al que anteriormente hemos hecho ya referencia. Este punto, en nuestra opinión, debería haberse contemplado en el apartado b) de este precepto junto a la documentación acreditativa de que la actividad laboral o profesional puede desempeñarse a distancia.

El problema práctico que puede surgir en este punto es determinar si dicha relación laboral debe de haber existido de manera continuada e ininterrumpida durante el total de los tres meses exigidos, o por el contrario, basta con que durante un determinado periodo que se ha repetido en los tres últimos meses haya existido una relación de dicha índole entre el trabajador y la empresa. En nuestra opinión, todo parece indicar que dicho periodo de tiempo debe de producirse de manera continuada, lo cual no obsta a que esta cuestión deba de ser corregida en futuras reformas en aras de aumentar la seguridad jurídica en esta materia, bastando con indicar en este sentido que dicha relación laboral debe de existir de manera ininterrumpida o continuada durante los tres meses anteriores a la solicitud.

En lo que respecta a la relación de carácter profesional, el teletrabajador deberá de acreditar asimismo que ha tenido una relación de dicha índole durante al menos los tres últimos meses, omitiéndose en este punto -a diferencia de lo que ocurría en el precepto anteriormente analizado referente a los teletrabajadores internacionales que lleven a cabo una actividad laboral- al requisito de que dicho periodo de tiempo concorra en “*los meses anteriores a la presentación de la solicitud*”. No obstante, resulta lógico pensar que en este caso sigue rigiendo como punto de referencia el momento en el cual se presente la misma, encontrándonos en nuestra opinión ante una omisión puramente accidental. En este punto, vuelve a darse el problema interpretativo anteriormente citado, viéndose además agravado al posibilitarse acreditar la existencia de dicha relación -ahora de carácter mercantil- respecto a una o varias empresas. Por lo que cabe plantearse nuevamente si dicha relación debe de producirse de manera ininterrumpida durante los últimos tres meses citados y además, si el mismo debe de acreditarse en cada una de las empresas que se indique de manera separada o por el contrario, pueden sumarse los distintos periodos de tiempo en los que el teletrabajador a prestado sus servicios para cada una de ellas para alcanzar el total de los tres meses exigidos. Por lo cual, como puede apreciarse, en este punto resulta aún más necesario una modificación o desarrollo normativo que venga a concretar este requisito.

En el periodo de tiempo que medie hasta que ello ocurra, serán los tribunales los que deban de entrar a discernir el sentido de la norma en este punto.

3.3. Visado y autorización de residencia

Finalmente, se crea por medio de esta reforma una nueva modalidad de visado de residencia y trabajo, así como también una nueva modalidad de autorización de residencia. Este es, probablemente, uno de los puntos -junto a la definición de trabajo internacional- más importantes introducidos por medio de la Ley 28/2022 y que venía siendo desde hace años demandados por la doctrina²⁸.

La primera dichas figuras se encuentra normada en el art. 74 quater, el cual bajo la rúbrica “*visado para teletrabajo de carácter internacional*” dispone lo siguiente:

²⁸ VV.AA: *Libro blanco teletrabajo internacional, cit.*, p. 110.

1. *“Los extranjeros no residentes en España, que se propongan residir en territorio español con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa no ubicada en España, solicitarán el visado para teletrabajo de carácter internacional que tendrá una vigencia máxima de un año, salvo que el período de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá la misma vigencia que este.*

2. *El visado para teletrabajo de carácter internacional constituirá título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia.*

3. *En el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado, los teletrabajadores de carácter internacional que estén interesados en continuar residiendo en España podrán solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.”*

En este punto, resulta criticable la terminología elegida por el legislador, el cual, alude a esta forma de trabajo en su párrafo segundo como *“trabajo a distancia”*. Si bien este punto no presenta repercusiones prácticas significativas, sí que supone un grave error conceptual. Como se ha visto con anterioridad, desde la aprobación del RDTD en el año 2020, el teletrabajo y el trabajo a distancia aparecen expresamente recogidos en nuestro sistema legal como dos formas de trabajo diferenciadas, siendo el teletrabajo una modalidad específica del trabajo a distancia, caracterizado precisamente por un uso *“prevalente o exclusivo”* de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para su desarrollo. En el caso del teletrabajo internacional, sobre la base de la definición del mismo contenida en el art. 74 bis de la Ley 14/2013, nos encontramos ante un trabajo que no es que use de manera prevalente dichas herramientas, sino que en los términos de dicha norma debe de hacer un uso *“exclusivo”* de las mismas. Por lo tanto, no cabe duda de que en este supuesto nos encontramos ante una forma clara de teletrabajo, por lo que no resulta justificable ni aceptable en ningún caso el uso en este punto por parte del legislador del término de trabajo a distancia como si de un sinónimo se tratase.

Asimismo, cabe destacar como en este punto alude expresamente el legislador a que el visado de residencia permite al teletrabajador tanto residir como trabajar por dicha vía *“en España”*. En este punto no debemos de olvidar la diferenciación legalmente establecida entre aquellas actividades que tengan un carácter laboral y aquellas de carácter profesional, ya que únicamente estos últimos podían prestar sus servicios para empresas españolas siempre y cuando no superen el porcentaje legalmente fijado. En este último caso, nos planteábamos en puntos anteriores si dicha prestación para las empresas españolas debía de ser también prestada por medio de teletrabajo o por el contrario debía de ser realizada de manera presencial. Pues bien, por medio de este apartado, haya sido llevado a cabo o no de manera intencional y consciente por el legislador, se ha disipado dicho interrogante, al aclarar la norma que en el marco del visado de residencia dicha prestación deberá de llevarse a cabo por medio de teletrabajo.

Por el contrario, la denominada como *“autorización de residencia para teletrabajo de carácter internacional”* se recoge de manera separada por medio del art. 74 quinquies, el cual viene a disponer que:

1. *“Aquellos extranjeros que se hallen en España de forma regular o que hayan accedido mediante el visado previsto en el artículo anterior, podrán solicitar una autorización de residencia con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero, que tendrá validez en todo el territorio nacional.*

2. La validez de esta autorización tendrá una vigencia máxima de tres años salvo que se solicite por un período de trabajo inferior.

3. Los titulares de esta autorización podrán solicitar su renovación por períodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.”

En este punto, nos encontramos con un problema práctico importante, y es que en la regulación de la autorización de residencia se ha omitido una referencia similar a la analizada anteriormente sobre el tipo de trabajo que puede ser llevado a cabo por el teletrabajador internacional en el marco de dicha autorización, aludiéndose únicamente en este punto a que la misma se dirige a trabajadores con el “*fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero*”, matiz que permite disuadir las dudas que pueden originarse en el marco de una relación laboral -al limitar en este caso la norma la posibilidad de prestar sus servicios por parte del teletrabajador internacional únicamente a una empresa extranjera- pero no en el caso de encontrarnos ante una relación de carácter profesional, en la cual, como hemos visto, se posibilita -sin diferenciar entre el caso de que el teletrabajador disponga de un visado o autorización de residencia- que el mismo preste sus servicios también para empresas españolas. Por lo tanto, será necesario también en este punto un pronunciamiento legal o judicial que permita discernir como operar en este último supuesto.

4. CUESTIONES PENDIENTES EN MATERIA DE TELETRABAJO INTERNACIONAL

Como puede apreciarse, nos encontramos ante una modificación normativa que no resulta baladí, al incorporar, por primera vez en nuestro país una regulación específica en materia de teletrabajo internacional, situándonos con ello además a la cabeza en esta materia entre los países de nuestro entorno.

No obstante, al dirigirse esta nueva modificación a aspectos muy concretos dentro de este tipo de teletrabajo -al aludir la misma, tal y como hemos visto, únicamente a que debe de entenderse por teletrabajo internacional y crear un nuevo visado y autorización de residencia para este grupo de trabajadores- siguen siendo numerosas las cuestiones y problemas interpretativos que siguen sin encontrar una respuesta satisfactoria en nuestro país que permita efectivamente garantizar que el teletrabajo internacional no derive en una nueva vía de *dumping social*²⁹ que repercuta negativamente en los derechos y dignidad de los trabajadores sujetos a esta forma de trabajo.

En particular, siguen manteniéndose las dificultades existentes a la hora de determinar la normativa que resulta aplicable a estos trabajadores en materia de Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales, etc. Así como también de cara a discernir el órgano jurisdiccional que debe de conocer los posibles conflictos que puedan originarse en el marco de este tipo de relación contractual³⁰.

También se hace ante esta reforma más acuciante la necesidad de reformar la LTD, incorporando expresamente en la misma una regulación tanto de este fenómeno como del denominado como teletrabajo transnacional. Ya que lo que no puede hacer nuestro legislador es contemplar la posibilidad del teletrabajo internacional por parte de trabajadores extranjeros cualificados como una opción viable e interesante para nuestro marco económico y empresarial, y desconocer la posibilidad de reconocer

²⁹ Este peligro fue ya en su día advertido por SANGUINETI RAYMOND, W.: *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, cit., *passim*.

³⁰ Sobre las diversas soluciones a este interrogante deben de consultarse los diversos pronunciamientos doctrinales existentes en la materia. Entre los que puede señalarse CARRASCOSA BERMEJO, D.: “Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, cit., VV.AA: *Libro blanco teletrabajo internacional*, cit., etc.

esta opción también a los trabajadores nacionales que se encuentren dispuestos y cualificados para ello. De este modo, debe de contemplarse los requisitos y medidas protectoras específicas y suficientes también para que los teletrabajadores españoles que así lo deseen puedan prestar sus servicios fuera de nuestras fronteras nacionales, siendo para ello la mejor vía -como hemos ya indicado- modificar nuestra LTD incorporando el teletrabajo internacional en el marco de la misma.

5. CONCLUSIONES CRÍTICAS

Por medio de la nueva Ley 28/2022 se ha establecido una legislación pionera en nuestro país, al haberse contemplado por primera vez una regulación específica en materia de teletrabajo internacional.

Con ello, nuestro país ha pasado de encontrarse a la cola en materia de teletrabajo -al no existir como hemos visto hasta hace unos años ni tan siquiera un definición legal de que debe de entenderse por teletrabajo- a querer posicionarse a la cabeza del resto de países de nuestro entorno, alzándose el mismo como un destino clave para el talento a nivel internacional.

Entre las novedades más importantes incorporadas por medio de la citada reforma se encuentra el establecimiento expreso de una definición de teletrabajo internacional, constituyendo este un vacío normativo que desde hace décadas había venido siendo evidenciado por la doctrina ante el evidente y cada vez mayor -ante el avance y expansión que en los últimos años han sufrido las herramientas y dispositivos ligados al teletrabajo-carácter internacional de esta forma de trabajo, en el que los límites territoriales entre los distintos países se difuminan al poder el teletrabajador trabajar *en cualquier momento y en cualquier lugar*.

Otra cuestión que cabe destacar de esta reforma es la creación por parte de la misma de un nuevo visado y una nueva autorización de residencia para aquellos teletrabajadores de carácter internacional que se cumplan los requisitos legalmente establecidos en la misma.

Pese a lo cual, todas las modificaciones y novedades incorporadas por medio de esta reforma no han sido suficientes para colmar las diversas dudas que surgen al plantear la cuestión del teletrabajo fuera de las fronteras de un determinado país.

Asimismo, la amplitud presente en los diversos preceptos establecidos en materia de teletrabajo internacional por la Ley 28/2022 se traduce en la existencia de importantes dudas interpretativas que hemos ido evidenciando a lo largo del presente estudio y que requerirán un pronunciamiento legal o judicial específico tanto de cara a garantizar la efectiva protección de los trabajadores y empresarios que se acojan a esta forma de trabajo, como también para garantizar que el contenido de carácter teórico recogido en esta norma se traduzca en un efectivo aumento del número de teletrabajadores de carácter internacional, altamente formados que eligen nuestro país como destino para llevar a cabo su actividad productiva.

Por todo ello, consideramos que, si bien la incorporación por medio de la Ley 28/2022 de estos nuevos preceptos en materia de teletrabajo internacional en el marco de la Ley 14/2013 supone un avance significativo e importante de cara a afrontar los innegables retos y desafíos que la digitalización en general, y el teletrabajo en particular, suponen desde un punto de vista laboral y migratorio, ello no supondrá un aumento radical y sin precedentes en el número de teletrabajadores procedentes de terceros estados que elijan nuestro país como destino para llevar a cabo en remoto su actividad productiva ya que, como hemos indicado, siguen existiendo importantes dudas interpretativas que pueden desalentar a las empresas y trabajadores.

6. ANEXO: LISTADO ACLARATORIO DE DOCUMENTACIÓN LEGALMENTE EXIGIDA EN EL MARCO DE LA SOLICITUD DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL³¹.



MINISTERIO DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Secretaría de Estado de Migraciones
D. G. Migraciones

Documentación Solicitudes Teletrabajadores Sector Internacional:

- Copia del pasaporte completo o documento de viaje en vigor. (todas las páginas)
- Justificante de haber abonado la tasa (mod. 790 038) adjuntado además el justificante del pago si este no se refleja sobre el propio modelo 790.
- Formulario de solicitud firmado por el teletrabajador (Formulario MIT).
- Acreditación de relación laboral/profesional mínima de tres meses a la fecha de la solicitud con la empresa/empresas extranjeras con la que mantiene dicha relación.
- Acreditación de actividad real y continuada durante al menos un año de la empresa extranjera o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional.
- Carta de la empresa extranjera, autorizando el desarrollo del trabajo en remoto desde España acreditando perfil del puesto, sueldo a percibir, términos y resto de condiciones en los que se va a ejercer la actividad profesional a distancia.
- Copia de la titulación relacionada con el desempeño del puesto o en su caso experiencia mínima sustitutiva de aquel en funciones análogas al puesto que se pretende desempeñar
- Certificado de cobertura de Seguridad Social (Si existe convenio con el país de origen) o alta en la seguridad social española acreditando al menos la solicitud de inscripción de la empresa extranjera ante la Seguridad Social y el compromiso de alta una vez obtenida la autorización antes del comienzo del trabajo.
- Certificado de antecedentes penales actual del país o países donde haya residido durante los últimos dos años. Adicionalmente se presentará una declaración responsable de la inexistencia de antecedentes penales de los últimos 5 años (Lo anterior no será de aplicación cuando se sea titular de una autorización residencia, o estancia en España superior a 6 meses y ya se haya aportado para obtener dicha autorización)
- Seguro público o privado de enfermedad. No se aceptan seguros de viaje (No necesario en el caso de alta en la Seguridad Social)

³¹ Se adjunta en este punto un pronunciamiento de la Secretaría de Estado de Migraciones del Gobierno de España destinado a clarificar la documentación exigida de cara a solicitar el teletrabajo de carácter internacional. El mismo se encuentra disponible en: https://extranjeros.inclusion.gob.es/UnidadGrandesEmpresas/ficheros/doc_orientativa/doc-solicitud-teletrabajador-internac.pdf

INFORMACIÓN GENERAL

Título: *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*

Abreviatura: REVSEGSOC

Editor: Ediciones Laborum, S.L.

ISSN: 2386-7191

ISSNe: 2387-0370

Inicio de Publicación: 2014

Periodicidad: Trimestral

Arbitraje: Evaluación por pares de doble ciego

NORMAS PARA LA REMISIÓN DE ORIGINALES, ACEPTACIÓN Y SU PUBLICACIÓN

1. ENVÍO DE ORIGINALES

Formato: Microsoft Word o Libreoffice.

Forma de envío: Por correo electrónico a la dirección revsegsoc@laborum.es o bien mediante la plataforma de envío en la propia página web de la revista <http://revista.laborum.es>. Es aconsejable que el autor/a o autores cursen su alta en la revista. Para ello únicamente tiene que entrar en la siguiente dirección de internet: revista.laborum.es y en el margen derecho superior se encuentran las ventanas para darse de alta (seguir las indicaciones). Solamente tiene que hacerlo una vez y a partir de ese momento ya podrá enviarnos sus colaboraciones y seguir su curso (registro, remisión a evaluadores, aceptación, fecha de su publicación, etc.).

El archivo debe identificarse con los apellidos del autor/a del trabajo y la identificación de la sección de la revista en la que se desea publicar. Dicha identificación del documento se anonimizará con posterioridad al fin de que su sistema de revisión por pares sea de doble ciego.

Secciones abiertas a la publicación

ED (Estudios Doctrinales);

EDJ (Estudios de Doctrina Judicial);

EDC (Derecho Comparado y Derecho Extranjero en Seguridad Social y materias conexas);

ES (Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social);

REC (Recensiones)

Por ejemplo: ORTIZ CASTILLO-ED

2. DATOS Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO REMITIDO

Se remitirán tres archivos de la siguiente forma:

Primer archivo: Documento con la identificación del autor/a o autores. Es un archivo distinto al del trabajo que tendrá el siguiente contenido: – Identificación del autor/a (nombre y apellidos de cada autor/a); ORCID, datos académicos y/o profesionales, así como la institución en que desempeña sus funciones. Se

facilitará el nombre, dirección postal, teléfono y correo electrónico del autor/a responsable de la correspondencia sobre el artículo.

Segundo archivo: Declaración responsable del autor/a de que el artículo es original y que no ha sido publicado anteriormente en ningún tipo de soporte (ya sea en papel o digital). En caso de coautoría se deberá de indicar, si procede, el criterio escogido para decidir el orden de firma y la contribución específica de cada uno de los autores/as al trabajo, reconociéndose a todos los autores/as materiales del trabajo, sin que se puedan conceder autorías ficticias o regaladas. Aquí se puede descargar el modelo de declaración de originalidad y cesión de derechos de autor: <https://url.laborum.es/1doycda>

Tercer archivo: El trabajo o artículo a publicar. **Muy importante:** No deberá hacer referencia a la autoría del trabajo o cualquier otro dato que permita identificar al autor/a o autores dentro del propio artículo.

El artículo ha de estar encabezado por:

El título del trabajo y las palabras clave/descriptores (entre 3 y 6), primero en español y luego en inglés.

Un resumen del trabajo de 10 líneas aproximadamente y, a continuación, su traducción de este al inglés (*abstract*).

Sumario. Se utilizará la numeración arábiga (1, 1.1, 1.1.1, etc.)

El artículo habrá de contener una bibliografía final.

Extensión del trabajo

La extensión de los trabajos será, conforme a la sección de la Revista a la que vayan destinados, la siguiente:

Estudios Doctrinales, Derecho Comparado Derecho Extranjero en Seguridad Social y materias Conexas y Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social: máximo 25 páginas (incluido título, extracto, palabras claves, sumario, anexos, bibliografía, etc.).

Estudios de Doctrina Judicial: máximo 22 páginas (incluido título, extracto, palabras clave, sumario, bibliografía, etc.).

Resensiones: máximo 3 páginas.

FORMATO DEL DOCUMENTO

Márgenes:

Superior:	2,50 cm	Izquierda:	3,00 cm	Encabezado:	1,25 cm
Inferior:	2,50 cm	Derecha:	3,00 cm	Pie de página:	1,25 cm

Fuente: Time New Roman, Justificación completa, y con interlineado sencillo (a un espacio). En el interior del Texto de los originales no deben ponerse palabras o frases en negrita o subrayadas. Sí cabe poner palabras o frases en cursivas. Eso sí, evitando una utilización excesiva o abusiva de esta técnica.

Tamaño: Texto normal 12; Notas al Pie 10

Las referencias legislativas o judiciales deberán expresar -en todo lo posible- las referencias propias de la base de datos que se utiliza (o, en su defecto, se deberán citar con datos que aseguren su identificación y localización efectiva (por ejemplo, Boletín Oficial donde se haya publicado, número de recurso o de sentencia, etcétera).

Referencias bibliográficas

Los apellidos de los autores/as citados/as han de ir solo en mayúscula la primera letra y versales. Los nombres solo se identifican con las iniciales en mayúscula.

Ejemplos:

-Si es una obra de autoría individual o en coautoría de hasta cuatro autores:

RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *Las prestaciones por muerte y supervivencia. Viudedad, orfandad y favor de familiares*, Murcia, Laborum, 2009, pp. 201-242.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los orígenes de la Seguridad Social en España*. José Maluquer y Salvador, Granada, Comares, 2007, pp. 40-48.

-Si es una parte de una obra colectiva con directores y/o coordinadores:

VV.AA.: *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del Sistema*, SÁNCHEZ RODAS, C. y ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2006, pp. 50-80.

VV.AA.: *V Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La Seguridad Social en el Siglo XXI*, OJEDA AVILÉS, A. (Ed.), Murcia, Laborum, 2008, pp. 106-125.

VV.AA.: *VIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La reforma de las pensiones en la Ley 27/2011*, ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2011.

VV.AA.: *Los retos de la asistencia sanitaria española en el contexto de la Unión Europea. XIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Ed.), Murcia, Laborum, 2016.

VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social. Estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Madrid, La Ley, 2008, pp. 145-173.

VV.AA.: *La reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2012.

Los títulos de una obra o de una Revista, en cursiva. El título de un capítulo o de un artículo doctrinal, entrecorchetado o con corchetes.

3. PROCESO EDITORIAL

Recepción de artículos. Hay 2 formas de recepcionar los artículos, bien enviándolos por mail a revsegsoc@laborum.es o bien mediante la plataforma de la revista digital <https://revista.laborum.es>, en la cual se deben registrar como autores para tener acceso a la sección de enviar artículos.

Se acusará su recibo por la Coordinación de la Editorial lo que no implicará su aceptación.

Una vez acusado recibo, la Coordinación efectuará una primera valoración editorial consistente en comprobar tanto la adecuación al ámbito temático

como el cumplimiento de los requisitos de presentación formal exigidos en el punto 2, quedando autorizada la Editorial a la devolución de los estudios mientras no se ajuste a las normas de publicación indicadas.

Remisión de originales al Consejo de Redacción. La Coordinación de la Editorial remitirá el trabajo al Consejo de Redacción de la Revista, que analizará el estudio valorando su remisión a los evaluadores externos, ajenos a los Consejos de Redacción y Asesor, y que han sido seleccionados por los editores de la revista (*vid.* <https://revista.laborum.es/equipoeditorial> o listado en inicio revista) teniendo en cuenta sus méritos académicos, su acreditada solvencia investigadora y su dilatada experiencia en el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sistema de revisión por pares. El artículo enviado a evaluación será analizado por dos evaluadores externos, de forma confidencial y anónima, quienes emitirán un informe sobre la conveniencia o no de su publicación, que será tomado en consideración por el Consejo de Redacción. El protocolo de evaluación utilizado por los revisores se hace público como anexo a estas normas (*vid.* <https://revista.laborum.es>). En el caso de juicios dispares entre los dos evaluadores, el trabajo será remitido a un tercer evaluador. El trabajo revisado que se considere puede ser publicado condicionado a la inclusión de modificaciones, deberá ser corregido y devuelto por los autores a la revista en el plazo máximo de un mes, tanto si se solicitan correcciones menores como mayores. De ser necesario, la nueva versión será enviada de nuevo a los revisores externos. Los autores recibirán los informes de evaluación de los revisores, de forma anónima, para que estos puedan realizar (en su caso) las correcciones oportunas.

Proceso editorial. Una vez finalizado el proceso de evaluación, se enviará al autor principal del trabajo la notificación de aceptación o rechazo para su publicación. Asimismo, le podrán ser remitidas, si fuera necesario, las pruebas de imprenta de su trabajo para su examen y eventual corrección.

Plazos de publicación. El intervalo entre la recepción y la aceptación será inferior a 60 días y el que media entre la aceptación y la publicación no superará los 90 días.

Ejemplar para el autor: La editorial hará llegar a autor o autores una versión electrónica del trabajo presentado y publicado

4. CRITERIOS DE POLÍTICA EDITORIAL Y RESPONSABILIDADES ÉTICAS

Criterios de política editorial. Los factores en los que se funda la decisión sobre la aceptación-rechazo de los trabajos por parte de la editorial son los siguientes:

- a) Originalidad.
- b) Actualidad y novedad.
- c) Relevancia y aplicabilidad de los resultados para la resolución de problemas concretos.
- d) Significación para el avance del conocimiento científico.

- e) Calidad metodológica contrastada.
- f) Presentación, buena redacción y organización (coherencia lógica y presentación material).

Responsabilidades éticas. La Revista no acepta material previamente publicado. Los autores son responsables de obtener los oportunos permisos para reproducir parcialmente material (texto, tablas o figuras) de otras publicaciones y sitios de Internet y de citar su procedencia correctamente.

5. POLÍTICA ANTIPLAGIO

Los autores/as confirman que el trabajo es original y garantizan que ningún tipo de información ha sido plagiada, inventada o manipulada, con un uso inadecuado de la técnica de citación, a través de la firma del documento “declaración de originalidad” que debe de adjuntarse junto con el envío del artículo. En el caso de que la Editorial aprecie algún tipo plagio durante el proceso de evaluación del artículo, este será rechazado y no se procederá a su publicación. Si el plagio detectado obedece a un uso indebido de la técnica de cita, se le dará la posibilidad al autor para que revise y edite su trabajo como requisito necesario para su publicación. En caso de que se detecte el plagio una vez que se ha publicado el artículo, dicho artículo será eliminado de la página web, sin perjuicio de la denuncia de las prácticas deshonestas sobre los diversos supuestos de fraude científico (plagio, publicación duplicada, etc.).

6. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Compromiso con el uso de lenguaje no sexista: Los autores/as se comprometen a redactar sus trabajos siguiendo las buenas prácticas en igualdad de género, utilizando lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Desagregación de datos en función del sexo: Es importante que los datos de origen de la investigación tengan en cuenta el sexo para advertir las posibles diferencias. En el caso de que los autores/as presenten datos, siempre que sea posible, deberán de desagregarse estos en función del sexo con el fin de permitir la identificación de dichas diferencias.

7. POLÍTICAS DE INFORMACIÓN SOBRE FUENTES DE FINANCIACIÓN

Cada autor/a deberá de reconocer y determinar la financiación que ha recibido para la elaboración del artículo en cuestión. En el mismo artículo, en la primera nota a pie de página, se indicará la agencia o agencias de financiación, así como el/los código/s de los proyectos de investigación en los cuales se ha desarrollado el trabajo. Esta información también se incluirá en los metadatos del artículo.

AVISO DE DERECHOS DE AUTOR/A

Los trabajos de la presente revista se publican bajo una licencia de “todos los derechos reservados” hasta que transcurra un año desde su publicación (período de embargo), momento a partir del cual se publican los trabajos bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obra derivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

*Las secciones que no están sujetas a período de embargo se publican directamente bajo una licencia CC BY-NC-ND 4.0.

Recuérdese que las secciones Editorial; Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas; Crónica de Doctrina Administrativa de Seguridad Social y Clásicos de la Seguridad Social, se ofrecen en abierto. Las secciones Estudios Doctrinales; Estudios de Doctrina Judicial; Derecho Comparado y Derecho Extranjero en Seguridad Social y materias conexas; y Economía y Sociología, se ofrecen también en abierto transcurridos doce meses desde la publicación de cada número.

Por medio de la firma de la Carta de originalidad y de cesión de derechos de autor se ceden en exclusiva, durante un año a partir de la fecha de publicación, los derechos patrimoniales de propiedad intelectual (distribución, comunicación pública, reproducción y transformación) a Ediciones Laborum, S.L. No obstante, sí que se les permite a los autores/as publicar sus trabajos en cualquier otra publicación (formato impreso o electrónico), siempre con el único requisito de reconocer la previa aparición en esta Revista.

POLÍTICA DE AUTOARCHIVO POR PARTE DEL AUTOR/A

Se podrá depositar la versión final aceptada para publicación en repositorios institucionales o temáticos de acceso abierto en los plazos y en los términos establecidos por la entidad financiadora de la investigación publicada y, en todo caso, cuando haya transcurrido el período de embargo inicial de 12 meses.

CÓDIGO ÉTICO PARA LA REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LABORUM

«Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum» se adhiere a las recomendaciones de ELSEVIER y a las normas éticas de COPE: Comité on Publication Ethics: <http://publicationethics.org/resources/code-conduct>

A continuación, se detallan de manera específica los compromisos adquiridos por todo el Equipo Editorial para asegurar una actuación responsable tanto de autores, revisores, como de editores.

Compromisos para los autores

- Originalidad en los trabajos: Los autores de manuscritos enviados a la Revista de «Derecho de la Seguridad Social (Laborum)» han de ser originales. Los manuscritos no han de contener copias o reproducciones a trabajos de otros autores o de otros fragmentos de trabajos ya publicados por los mismos autores. Además, se confirmará veracidad de los datos mediante la firma de un documento de “declaración de originalidad” que habrá de enviarse a la editorial.
- Publicaciones múltiples o repetitivas: El autor no debe publicar un mismo artículo o con resultados similares en más de una revista científica. La propuesta simultánea de la misma contribución a múltiples revistas científicas es considerada éticamente incorrecta y reprochable.
- Listado de fuentes: Al final de cada trabajo el autor deberá incorporar una relación bibliográfica completa, en la que se recojan todas las fuentes y artículos manejados.
- Autoría: En cuanto a la autoría del manuscrito, los autores garantizan la inclusión de aquellas personas que han hecho una contribución científica e intelectual significativa en la conceptualización y la planificación del trabajo como en la interpretación de los resultados y en la redacción del mismo. Al mismo tiempo se han jerarquizado los autores conforme a su categoría y/o nivel de responsabilidad e implicación.
- Conflicto de intereses y divulgación: Todos los autores están obligados a declarar explícitamente que no existen conflictos de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas. Los autores también deben indicar cualquier financiación de agencias y/o de proyectos de los que surge el artículo de la investigación.
- Errores o erratas en los artículos publicados: Cuando un autor identifica en su artículo un importante error o una inexactitud, deberá comunicarlo a los editores de la revista y proporcionarles toda la información necesaria para listar las correcciones pertinentes en la parte inferior del mismo artículo.
- Responsabilidad: todos los autores aceptan la responsabilidad de lo que se ha escrito. Los autores se comprometen también a que se ha realizado una revisión de la literatura científica más actual y relevante del tema analizado, teniendo presente de forma plural las diferentes corrientes del conocimiento.

Compromisos para los revisores

- Contribución a la decisión editorial: La revisión por pares y a ciegas le permite a la editorial Laborum tomar decisiones sobre los artículos propuestos y, de igual modo, le permite al autor mejorar en la contribución enviada para su publicación. Los revisores asumen el compromiso de realizar una revisión crítica, honesta y constructiva tanto de la calidad científica, como de la calidad literaria del escrito.

- **Tiempos de revisión:** La coordinación marcará los tiempos de revisión. El revisor que no pueda terminar la evaluación en el tiempo programado habrá de notificarlo de inmediato a la coordinadora. Los revisores se comprometen a evaluar los trabajos en el tiempo menor posible para respetar los plazos de entrega.
- **Confidencialidad:** Cada manuscrito asignado debe ser considerado como confidencial. Por lo tanto, estos textos no se deben discutir con otras personas sin el consentimiento expreso del director, el subdirector y la coordinadora.
- **Objetividad:** La revisión por pares se realizará de manera objetiva. No se considera adecuado ningún juicio personal sobre los autores de las contribuciones. Los revisores están obligados a dar razones suficientes para sus valoraciones. Los revisores entregarán un informe crítico completo con referencias adecuadas según protocolo de revisiones de la Revista de «Derecho de la Seguridad Social (Laborum)» y las normativas públicas para los revisores; especialmente si se propone que el trabajo sea rechazado. Están obligados a advertir a los editores si partes sustanciales del trabajo ya han sido publicadas o están bajo revisión para otra publicación.
- **Visualización de texto:** Los revisores se comprometen a indicar con precisión las referencias bibliográficas de obras fundamentales posiblemente olvidadas por el autor. El revisor también debe informar a los editores de cualquier similitud o solapamientos del manuscrito con otros trabajos publicados.
- **Conflicto de intereses y divulgación:** Información confidencial o información obtenida durante el proceso de revisión por pares debe considerarse confidencial y no puede utilizarse para propósitos personales. Los revisores solo revisan un manuscrito cuando no exista conflictos de interés.

Compromisos de los editores

- **Decisión de publicación:** los editores garantizarán la selección de los revisores más cualificados y especialistas científicamente para emitir una apreciación crítica y experta del trabajo, con los menores sesgos posibles. La revista de «Derecho de la Seguridad Social (Laborum)» opta por seleccionar 2 revisores por cada trabajo de forma que se garantice una mayor objetividad en el proceso de revisión.
- **Honestidad:** los editores evalúan los artículos enviados para su publicación sólo sobre la base del mérito y la calidad científica de los contenidos.
- **Confidencialidad:** todo el equipo editorial se compromete a no divulgar la información relativa a los artículos enviados para su publicación a otras personas que no sean autores, revisores y editores. Los editores y el Comité Editorial se comprometen a la confidencialidad de los manuscritos, sus autores y revisores, de forma que el anonimato preserve la integridad intelectual de todo el proceso.
- **Conflicto de intereses y divulgación:** los editores se comprometen a no utilizar en sus investigaciones contenidos de los artículos enviados para su publicación sin el consentimiento por escrito del autor.
- **Respeto de los tiempos:** los editores son responsables máximos del cumplimiento de los límites de tiempo para las revisiones y la publicación de los trabajos aceptados, para asegurar una rápida difusión de sus resultados. Los trabajos no permanecerán aceptados, sin publicarse y en listas de espera infinitas, más allá del tiempo justo para su edición en los siguientes números de la revista.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

INFORMACIÓN GENERAL

Título: *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*

Abreviatura: RECRT

Editor: Ediciones Laborum, S.L.

ISSN: 2792-7962

ISSNe: 2792-7970

Inicio de Publicación: 2021

Periodicidad: Trimestral

Arbitraje: Evaluación por pares de doble ciego

NORMAS PARA LA REMISIÓN DE ORIGINALES, ACEPTACIÓN Y SU PUBLICACIÓN

1. ENVÍO DE ORIGINALES

- **Formato:** Microsoft Word o Libreoffice.
- **Forma de envío:** Por correo electrónico a la dirección revreltra@laborum.es o bien mediante la plataforma de envío en <http://revista.laborum.es>.

El archivo debe identificarse con los apellidos del autor del trabajo y la identificación de la sección de la revista en la que se desea publicar:

Secciones abiertas a la publicación

ED	(Estudios Doctrinales);
EDJ	(Estudios de Doctrina Judicial);
DCE	(Derecho comparado y Derecho extranjero);
ESHE	(Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social);
REC	(Recensiones)

Por ejemplo: ORTIZ CASTILLO-ED

2. DATOS Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO REMITIDO

Se remitirán tres archivos de la siguiente forma:

Primer archivo: Documento con la identificación del autor/a o autores. Es un archivo distinto al del trabajo que tendrá el siguiente contenido: – Identificación del autor/a (nombre y apellidos de cada autor/a); ORCID, datos académicos y/o profesionales, así como la institución en que desempeña sus funciones. Se facilitará el nombre, dirección postal, teléfono y correo electrónico del autor/a responsable de la correspondencia sobre el artículo.

Segundo archivo: Declaración responsable del autor/a de que el artículo es original y que no ha sido publicado anteriormente en ningún tipo de soporte (ya sea en papel o digital). En caso de coautoría se deberá de indicar, si procede, el criterio escogido para decidir el orden de firma y la contribución específica de cada uno de los autores/as al trabajo, reconociéndose a todos los autores/as materiales del trabajo, sin que se puedan conceder autorías ficticias o regaladas.

Aquí se puede descargar el modelo de declaración de originalidad y cesión de derechos de autor: <https://url.laborum.es/xtgco>

Tercer archivo: El trabajo o artículo a publicar. **Muy importante:** No deberá hacer referencia a la autoría del trabajo o cualquier otro dato que permita identificar al autor/a o autores dentro del propio artículo.

El artículo ha de estar encabezado por:

- El título del trabajo y las palabras clave/descriptores (entre 3 y 6), primero en español y luego en inglés.
- Un resumen del trabajo de 10 líneas aproximadamente y, a continuación, su traducción de este al inglés (abstract).
- Sumario. Se utilizará la numeración arábica (1, 1.1, 1.1.1, etc.)

El artículo habrá de contener una bibliografía final.

- **Extensión del trabajo.** La extensión de los trabajos será, conforme a la sección de la Revista a la que vayan destinados, la siguiente:
 - Estudios Doctrinales, Derecho comparado y Derecho extranjero, Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social: máximo 25 páginas (incluido título, extracto, palabras claves, sumario, anexos, bibliografía, etc.).
 - Estudios de Doctrina Judicial: máximo 22 páginas (incluido título, extracto, palabras clave, sumario, bibliografía, etc.).
 - Recensiones: máximo 3 páginas.
- **Formato del Documento.**

Márgenes:

Superior:	2,50 cm	Izquierda:	3,00 cm	Encabezado:	1,25 cm
Inferior:	2,50 cm	Derecha:	3,00 cm	Pie de página:	1,25 cm

Fuente: Time New Roman, Justificación completa, y con interlineado sencillo (a un espacio). En el interior del Texto de los originales no deben ponerse palabras o frases en negrita o subrayadas. Sí cabe poner palabras o frases en cursivas. Eso sí, evitando una utilización excesiva o abusiva de esta técnica.

Tamaño: Texto normal 12; Notas al Pie 10

Las referencias legislativas o judiciales deberán expresar -en todo lo posible- las referencias propias de la base de datos que se utiliza (o, en su defecto, se deberán citar con datos que aseguren su identificación y localización efectiva (por ejemplo, Boletín Oficial donde se haya publicado, número de recurso o de sentencia, etcétera).

Los apellidos de los autores citados han de ir solo en mayúscula la primera letra, y versales. Los nombres, solo las iniciales.

Ejemplos:

-Si es una obra de autoría individual o en coautoría de hasta cuatro autores:

RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *Las prestaciones por muerte y supervivencia. Viudedad, orfandad y favor de familiares*, Murcia, Laborum, 2009, pp. 201-242.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los orígenes de la Seguridad Social en España. José Maluquer y Salvador*, Granada, Comares, 2007, pp. 40-48.

-Si es una parte de una obra colectiva con directores y/o coordinadores:

VV.AA.: *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del Sistema*, SÁNCHEZ RODAS, C. y ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2006, pp. 50-80.

VV.AA.: *V Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La Seguridad Social en el Siglo XXI*, OJEDA AVILÉS, A. (Ed.), Murcia, Laborum, 2008, pp. 106-125.

VV.AA.: *VIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La reforma de las pensiones en la Ley 27/2011*, ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2011.

VV.AA.: *Los retos de la asistencia sanitaria española en el contexto de la Unión Europea. XIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Ed.), Murcia, Laborum, 2016.

VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social. Estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Madrid, La Ley, 2008, pp. 145173.

VV.AA.: *La reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2012.

Los títulos de una obra o de una Revista, en cursiva. El título de un capítulo o de un artículo doctrinal, entrecomillado o con corchetes.

3. PROCESO EDITORIAL

- **Recepción de artículos.** Hay 2 formas de recepcionar los artículos, bien enviándolos por mail a revreltra@laborum.es o bien mediante la plataforma de la revista digital <https://revista.laborum.es>, en la cual se deben registrar como autores para tener acceso a la sección de enviar artículos.

Se acusará su recibo por la Coordinación de la Editorial lo que no implicará su aceptación.

Una vez acusado recibo, la Coordinación efectuará una primera valoración editorial consistente en comprobar tanto la adecuación al ámbito temático como el cumplimiento de los requisitos de presentación formal exigidos en el punto 2, quedando autorizada la Editorial a la devolución de los estudios mientras no se ajuste a las normas de publicación indicadas.

- **Remisión de originales al Consejo de Redacción.** La Coordinación de la Editorial remitirá el trabajo al Consejo de Redacción de la Revista, que analizará el estudio valorando su remisión a los evaluadores externos, ajenos a los Consejos de Redacción y Asesor, y que han sido seleccionados por los editores de la revista (*vid.* <http://url.laborum.es/equiporecrt> o listado en inicio revista) teniendo en cuenta sus méritos académicos, su acreditada solvencia investigadora y su dilatada experiencia en el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales.
- **Sistema de revisión por pares.** El artículo enviado a evaluación será analizado por dos

evaluadores externos, de forma confidencial y anónima, quienes emitirán un informe sobre la conveniencia o no de su publicación, que será tomado en consideración por el Consejo de Redacción. El protocolo de evaluación utilizado por los revisores se hace público como anexo a estas normas (*vid.* <https://revista.laborum.es>). En el caso de juicios dispares entre los dos evaluadores, el trabajo será remitido a un tercer evaluador. El trabajo revisado que se considere puede ser publicado condicionado a la inclusión de modificaciones, deberá ser corregido y devuelto por los autores a la revista en el plazo máximo de un mes, tanto si se solicitan correcciones menores como mayores. De ser necesario, la nueva versión será enviada de nuevo a los revisores externos. Los autores recibirán los informes de evaluación de los revisores, de forma anónima, para que estos puedan realizar (en su caso) las correcciones oportunas.

- **Proceso editorial.** Una vez finalizado el proceso de evaluación, se enviará al autor principal del trabajo la notificación de aceptación o rechazo para su publicación. Asimismo, le podrán ser remitidas, si fuera necesario, las pruebas de imprenta de su trabajo para su examen y eventual corrección.
- **Plazos de publicación.** El intervalo entre la recepción y la aceptación será inferior a 60 días y el que media entre la aceptación y la publicación no superará los 90 días.
- **Ejemplar para el autor:** La editorial hará llegar a autor o autores una versión electrónica del trabajo presentado y publicado

4. CRITERIOS DE POLÍTICA EDITORIAL Y RESPONSABILIDADES ÉTICAS

- **Criterios de política editorial.** Los factores en los que se funda la decisión sobre la aceptación-rechazo de los trabajos por parte de la editorial son los siguientes:
 - a) Originalidad.
 - b) Actualidad y novedad.
 - c) Relevancia y aplicabilidad de los resultados para la resolución de problemas concretos.
 - d) Significación para el avance del conocimiento científico.
 - e) Calidad metodológica contrastada.
 - f) Presentación, buena redacción y organización (coherencia lógica y presentación material).
- **Responsabilidades éticas.** La Revista no acepta material previamente publicado. Los autores son responsables de obtener los oportunos permisos para reproducir parcialmente material (texto, tablas o figuras) de otras publicaciones y sitios de Internet y de citar su procedencia correctamente.

La Editorial considera que la remisión de un trabajo es original, no exigiendo declaración jurada al respecto pero obligándose, en caso de detectarse lo contrario, a la denuncia de prácticas deshonestas sobre los diversos supuestos de fraude científico (plagio, publicación duplicada, etc.).

En relación con los derechos de autor, los autores pueden utilizar sus derechos para publicar sus trabajos en cualquier otra publicación (formato impreso o electrónico) siempre con el único requisito de reconocer la previa aparición en esta Revista.

CÓDIGO ÉTICO PARA LA REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO (LABORUM)

La “Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)” se adhiere a las recomendaciones de ELSEVIER y a las normas éticas de COPE: *Committee on Publication Ethics*: <http://publicationethics.org/resources/code-conduct>

A continuación, se detallan de manera específica los compromisos adquiridos por todo el Equipo Editorial para asegurar una actuación responsable tanto de autores, revisores, como de editores.

— Compromisos para los autores

- Originalidad en los trabajos: Los autores de manuscritos enviados a la “Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)” han de ser originales. Los manuscritos no han de contener copias o reproducciones a trabajos de otros autores o de otros fragmentos de trabajos ya publicados por los mismos autores. Además, se confirmará veracidad de los datos mediante la firma de un documento de “declaración de originalidad” que habrá de enviarse a la editorial.
- Publicaciones múltiples o repetitivas: El autor no debe publicar un mismo artículo o con resultados similares en más de una revista científica. La propuesta simultánea de la misma contribución a múltiples revistas científicas es considerada éticamente incorrecta y reprobable.
- Listado de fuentes: Al final de cada trabajo el autor deberá incorporar una relación bibliográfica completa, en la que se recojan todas las fuentes y artículos manejados.
- Autoría: En cuanto a la autoría del manuscrito, los autores garantizan la inclusión de aquellas personas que han hecho una contribución científica e intelectual significativa en la conceptualización y la planificación del trabajo como en la interpretación de los resultados y en la redacción del mismo. Al mismo tiempo se han jerarquizado los autores conforme a su categoría y/o nivel de responsabilidad e implicación.
- Conflicto de intereses y divulgación: Todos los autores están obligados a declarar explícitamente que no existen conflictos de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas. Los autores también deben indicar cualquier financiación de agencias y/o de proyectos de los que surge el artículo de la investigación.
- Errores o erratas en los artículos publicados: Cuando un autor identifica en su artículo un importante error o una inexactitud, deberá comunicarlo a los editores de la revista y proporcionarles toda la información necesaria para listar las correcciones pertinentes en la parte inferior del mismo artículo.
- Responsabilidad: todos los autores aceptan la responsabilidad de lo que se ha escrito. Los autores se comprometen también a que se ha realizado una revisión de la literatura científica más actual y relevante del tema analizado, teniendo presente de forma plural las diferentes corrientes del conocimiento.

— Compromisos para los revisores

- Contribución a la decisión editorial: La revisión por pares y a ciegas le permite a la editorial Laborum tomar decisiones sobre los artículos propuestos y, de igual modo, le permite al

autor mejorar en la contribución enviada para su publicación. Los revisores asumen el compromiso de realizar una revisión crítica, honesta y constructiva tanto de la calidad científica, como de la calidad literaria del escrito.

- **Tiempos de revisión:** La coordinación marcará los tiempos de revisión. El revisor que no pueda terminar la evaluación en el tiempo programado habrá de notificarlo de inmediato a la coordinadora. Los revisores se comprometen a evaluar los trabajos en el tiempo menor posible para respetar los plazos de entrega.
- **Confidencialidad:** Cada manuscrito asignado debe ser considerado como confidencial. Por lo tanto, estos textos no se deben discutir con otras personas sin el consentimiento expreso del director, el subdirector y la coordinadora.
- **Objetividad:** La revisión por pares se realizará de manera objetiva. No se considera adecuado ningún juicio personal sobre los autores de las contribuciones. Los revisores están obligados a dar razones suficientes para sus valoraciones. Los revisores entregarán un informe crítico completo con referencias adecuadas según protocolo de revisiones de la “Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)” y las normativas públicas para los revisores; especialmente si se propone que el trabajo sea rechazado. Están obligados a advertir a los editores si partes sustanciales del trabajo ya han sido publicadas o están bajo revisión para otra publicación.
- **Visualización de texto:** Los revisores se comprometen a indicar con precisión las referencias bibliográficas de obras fundamentales posiblemente olvidadas por el autor. El revisor también debe informar a los editores de cualquier similitud o solapamientos del manuscrito con otros trabajos publicados.
- **Conflicto de intereses y divulgación:** Información confidencial o información obtenida durante el proceso de revisión por pares debe considerarse confidencial y no puede utilizarse para propósitos personales. Los revisores solo revisan un manuscrito cuando no exista conflictos de interés.

— **Compromisos de los editores**

- **Decisión de publicación:** los editores garantizarán la selección de los revisores más cualificados y especialistas científicamente para emitir una apreciación crítica y experta del trabajo, con los menores sesgos posibles. La “Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)” opta por seleccionar 2 revisores por cada trabajo de forma que se garantice una mayor objetividad en el proceso de revisión.
- **Honestidad:** los editores evalúan los artículos enviados para su publicación sólo sobre la base del mérito y la calidad científica de los contenidos.
- **Confidencialidad:** todo el equipo editorial se compromete a no divulgar la información relativa a los artículos enviados para su publicación a otras personas que no sean autores, revisores y editores. Los editores y el Comité Editorial se comprometen a la confidencialidad de los manuscritos, sus autores y revisores, de forma que el anonimato preserve la integridad intelectual de todo el proceso.

- Conflicto de intereses y divulgación: los editores se comprometen a no utilizar en sus investigaciones contenidos de los artículos enviados para su publicación sin el consentimiento por escrito del autor.
- Respeto de los tiempos: los editores son responsables máximos del cumplimiento de los límites de tiempo para las revisiones y la publicación de los trabajos aceptados, para asegurar una rápida difusión de sus resultados. Los trabajos no permanecerán aceptados, sin publicarse y en listas de espera infinitas, más allá del tiempo justo para su edición en los siguientes números de la revista.

**RED EUROPEA DE REVISTAS DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
(Red Europea de RDSS)**

Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum (ISSN: 2386-7191)
Editorial Laborum, España. Director, Prof. Jose Luis Monereo Pérez.
<http://laborum.es/revsegsoc/>

EJSS European Journal of Social Security (ISSN: 1388-2627)
Editorial Intersentia, Países Bajos. Editores, Profs. Frans Pennings, Universidad de Utrecht, y Michael Adler, Universidad de Edimburgo
<http://www.ejss.eu/>

JSSL Journal of Social Security Law (ISSN: 1354-7747)
Publisher Sweet and Maxwell, Reino Unido Editor, Prof. Neville Harris, Universidad de Manchester
<http://www.sweetandmaxwell.co.uk/>

ERIPS e-Revista Internacional de la Protección Social (ISSN: 2445-3269)
Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla. Directora, Prof. Cristina Sánchez-Rodas
<http://institucional.us.es/revistapsocial/>

RDSS Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale (ISSN: 1720-562X)
Editorial il Mulino, Italia. Director responsable, Prof. Maurizio Cinelli, Universidad de Macerata
<http://www.mulino.it/riviste/issn/1720-562X>

REVISTA EN ACUERDO DE COLABORACIÓN CON:

Revista Derecho del Trabajo. Revista especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (ISSN: 2301-1009)
Director Responsable, Mario Garmendia Arigón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de la República/Montevideo-Uruguay y Universidad CLAEH/Punta del Este-Uruguay)
http://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice_display&id=81710

**REVISTA INCLUIDA EN LA CLASIFICACION BIBLIOGRÁFICA DE LAS SIGUIENTES BASES DE
DATOS Y ORGANISMOS:**



Orientación y enfoque metodológico

Su título refleja la reivindicación del amplio espacio propio e identificable de lo que es la Seguridad Social, frente a esas tendencias de emergentes de encuadrarla dentro de un sistema general de protección social pública.

Es una revista teórico-práctica que reivindica un conocimiento pleno del “Derecho vivo” tal y como se verifica en la experiencia jurídica y en la praxis judicial. Por ello al tiempo de prestar atención a las normas vigentes y a las técnicas legislativas y de protección del Derecho, se contextualiza dentro del marco político, socio-económico y ético en el que se insertan.

Los contenidos incluyen:

- Editorial
- Estudios Doctrinales
- Estudios de Doctrina Judicial
- Derecho Comparado y Derecho Extranjero en Seguridad Social
- Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
- Crónica Administrativa en materia de Seguridad Social
- Crónica de Actualidad de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social
- Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social
- Clásicos de la Seguridad Social

Revista Crítica de Relaciones Laborales

Laborum

La presente revista, dedicada específicamente a las Relaciones de Trabajo, consta de:

- Editorial (E)
- Estudios Doctrinales (ED)
- Estudios de Doctrina Judicial (EDJ)
- Derecho Comparado y Derecho Extranjero (DCE)
- Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social (ESHE)
- Crónica Legislativa, Doctrina judicial y Noticias bibliográficas (CLJB)
- Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo (CART)

Consta de 4 números anuales de periodicidad trimestral.

Se edita en digital, y la inscripción puede realizarse por los medios que figuran al inicio de la revista.

Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

La presente revista, dedicada específicamente al Derecho de la Seguridad Social, consta de:

- Editorial
- Estudios Doctrinales
- Estudios de Doctrina Judicial
- Derecho comparado y Derecho Extranjero en Seguridad Social
- Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
- Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social
- Crónica de Actualidad de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social
- Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social
- Clásicos de la Seguridad Social

Consta de 4 números anuales de periodicidad trimestral.

Se edita en papel y digital, y la inscripción a cualquiera de ambas versiones puede realizarse por los medios que figuran al inicio de la revista.