

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Estatal****Viernes 13 de septiembre de 2024****Núm. 222**

DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA". [Orden IGD/954/2024](#), de 5 de septiembre, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2024.

[\[pág. 3\]](#)**Miércoles 18 de septiembre de 2024****Núm. 226**

TARJETAS SANITARIAS VIRTUALES. [Real Decreto 922/2024](#), de 17 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 183/2004, de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.

[\[pág. 3\]](#)**Congreso de los Diputados**

Congreso de los Diputados

MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO. Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

[Comparativo](#)[\[pág. 4\]](#)**Sentencias****CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS**

SUBSIDIO DESEMPLEO MAYORES 52 AÑOS. Es necesaria la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo. El requisito debe cumplirse desde el momento del agotamiento de la prestación de desempleo y no solo desde el cumplimiento de la edad de 52 años.

[\[pág. 6\]](#)**SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**

INEXISTENCIA DE SUCESIÓN CONVENCIONAL: al trabajador autónomo sin empleados a cargo que asume el servicio de limpieza de una comunidad de propietarios no le resulta aplicable la obligación convencional de subrogación CC limpieza del anterior contratista

[\[pág. 7\]](#)

**NULIDAD POR DISCRIMINACIÓN**

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN. El TSJ declara el despido nulo por discriminación refleja o por asociación, tras conocer la empresa la futura paternidad del trabajador y no alegar una causa suficiente en la extinción (producida 6 meses antes de la fecha del parto esperada).

[\[pág. 9\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

**SÍNDROME POST COVID**

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJ de Castilla y León reconoce la incapacidad absoluta a una diseñadora gráfica con síndrome post-Covid. La Sala expone que su tarea exige concentración, trabajo intelectual y utilización de pantallas de visualización de datos.

[\[pág. 11\]](#)

Seguridad Social

**COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD**

BOLETÍN NOTICIAS RED. Instrucciones para aplicar la cotización adicional de solidaridad.

[\[pág. 12\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Viernes 13 de septiembre de 2024



DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”. [Orden IGD/954/2024](#), de 5 de septiembre, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2024.



Esta orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», correspondiente al año 2024 y establecer las bases de la presente convocatoria, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

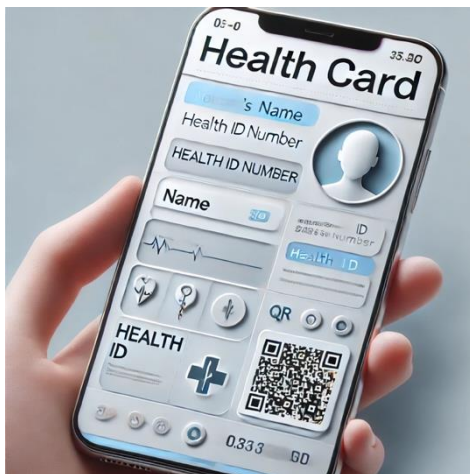
Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Esta orden surte efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», **esto es el 14 de septiembre de 2024.**

Miércoles 18 de septiembre de 2024



TARJETAS SANITARIAS VIRTUALES. [Real Decreto 922/2024](#), de 17 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 183/2004, de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.



De esta manera, las administraciones sanitarias podrán emitir dicho documento utilizando únicamente soporte físico o utilizando soporte físico y soporte virtual. Cuando la tarjeta sanitaria individual se emita en ambos soportes, físico y virtual, la emitida en soporte virtual podrá sustituir a la tarjeta sanitaria en soporte físico, **siempre que la persona titular exprese su conformidad.**

Con el fin de posibilitar la adecuación técnica de las tarjetas sanitarias virtuales existentes, se establecerá un plazo para su adaptación a los requerimientos necesarios para que sean interoperables en el Sistema Nacional de Salud.

La tarjeta sanitaria individual tendrá la misma validez con independencia de su emisión **en soporte físico o virtual.**

El presente real decreto **entrará en vigor el día siguiente** al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», **esto es el 19 de septiembre de 2024**

Actualidad Congreso de los Diputados

MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO. Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.



Fecha: 13/09/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Acceder a BOCG 13/09/2024](#)

[Comparativo](#)

Se publica en el BOCG el 13 de septiembre de 2024 el Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

El Proyecto fue presentado en el Congreso de los Diputados el 26 de julio y calificado el 10 de septiembre, ambos de 2024.

Modificaciones:

Extinción del contrato

(art. primero que modifica el art. 49 del ET)

- se acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente.
- En paralelo, se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de despido cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva.

Modificación de la Ley de la Seguridad Social:

(art. segundo que modifica el art. 174 de la LSS)

- La modificación del artículo primero tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra. Por ese motivo resulta necesario, igualmente, la correlativa modificación del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acompasar su contenido al cambio normativo que se introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Se añade un nuevo apartado 5 con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o del reconocimiento del complemento de asistencia a tercera persona a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sentencias

CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

SUBSIDIO DESEMPLEO MAYORES 52 AÑOS. Es necesaria la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo. El requisito debe cumplirse desde el momento del agotamiento de la prestación de desempleo y no solo desde el cumplimiento de la edad de 52 años.



Fecha: 09/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 09/07/2024](#)



Hechos:

- D. Severiano solicitó al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el subsidio por desempleo para mayores de 52 años en octubre de 2019.
- El SEPE denegó la solicitud, argumentando que D. Severiano no había estado inscrito como demandante de empleo de manera ininterrumpida desde que cesó su actividad como autónomo en julio de 2018.
- D. Severiano recurrió la decisión y el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cantabria le dio la razón, entendiendo que la inscripción ininterrumpida solo era exigible desde que cumplió los 52 años, y no desde una fecha anterior.

Cuestión jurídica:

El recurso ante el Tribunal Supremo **se centra en determinar si la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo es un requisito que debe cumplirse desde el momento en que el trabajador cesa en su actividad laboral o si solo es exigible a partir del cumplimiento de los 52 años.**

Fundamentos de derecho:

- El artículo 274.4 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que para acceder al subsidio para mayores de 52 años, **el trabajador debe haber estado inscrito como demandante de empleo de manera ininterrumpida desde que se encuentra en la situación legal de desempleo, y no solo desde que cumple los 52 años.**
- La Sala del Tribunal Supremo considera que el TSJ de Cantabria interpretó erróneamente el precepto, y que la exigencia de inscripción ininterrumpida **debe aplicarse desde la fecha en que se produce la situación legal de desempleo.**

Conclusión:

El Tribunal Supremo estima el recurso del SEPE, anula la sentencia del TSJ de Cantabria y confirma la decisión inicial del SEPE de denegar el subsidio a D. Severiano por no cumplir con el requisito de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo desde que cesó su actividad.

[Artículos a los que hace referencia esta sentencia:](#)
[Ley General de la Seguridad Social \(LGSS\):](#)

Artículo 274.1 LGSS: Define las situaciones en las que un trabajador puede acceder al subsidio por desempleo, incluyendo los casos en que el trabajador ha agotado una prestación por desempleo y cumple con los requisitos específicos, como estar inscrito como demandante de empleo.

Artículo 274.4 LGSS: Regula el subsidio para mayores de 52 años, estableciendo que, para acceder al subsidio, el trabajador debe haber estado inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo desde que se encuentra en alguna de las situaciones previstas en los apartados anteriores del mismo artículo, y no solo desde que cumple los 52 años.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo:

Este decreto modificó el artículo 274.4 LGSS, reduciendo la edad de acceso al subsidio de 55 a 52 años y eliminando el requisito de haber cumplido esa edad al momento del hecho causante del subsidio. Estableció que la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo es necesaria desde la fecha en que se presenta la situación de necesidad.

Jurisprudencia:

STS 515/2023, de 17 de julio: Esta sentencia previa interpreta el artículo 274.4 LGSS, estableciendo que la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo es un requisito clave para acceder al subsidio de mayores de 52 años, desde que el trabajador se encuentra en la situación legal de desempleo.

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

INEXISTENCIA DE SUCESIÓN CONVENCIONAL: al trabajador autónomo sin empleados a cargo que asume el servicio de limpieza de una comunidad de propietarios no le resulta aplicable la obligación convencional de subrogación CC limpieza del anterior contratista



Fecha: 09/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 09/07/2024](#)



Hechos:

- D. Plácido trabajaba como limpiador para la empresa El Esplendor de San Pedro, S.L. en una comunidad de propietarios en Marbella.
- En marzo de 2021, la comunidad de propietarios rescindió el contrato con El Esplendor de San Pedro, S.L., y la empresa informó a D. Plácido que su contrato se rescindía y que la nueva empresa contratista debería subrogarle.
- La nueva empresa contratista, D. Teodoro, era un trabajador autónomo sin empleados, quien asumió el contrato de limpieza pero no subrogó a D. Plácido.

Cuestión Jurídica:

La cuestión principal es determinar si un trabajador autónomo que asume la realización de un servicio de limpieza está obligado a subrogarse en los contratos de trabajo del personal adscrito a la anterior contratista, en virtud del convenio colectivo aplicable.

Fundamentos de Derecho:

- El Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga establece la obligación de subrogación del personal, **pero la sentencia concluye que este convenio no es aplicable a trabajadores autónomos sin empleados a su cargo.**
- El Tribunal Supremo señala que la figura del empresario en términos laborales **implica tener empleados a su cargo, lo que no es el caso de un trabajador autónomo** que presta el servicio personalmente.
- La jurisprudencia del Tribunal Supremo establece que la subrogación obligatoria impuesta por convenios **colectivos solo aplica a entidades que entran en el ámbito del convenio**, lo que no incluye a trabajadores autónomos sin empleados.

Conclusión:

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por D. Plácido y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que absolvió al trabajador autónomo D. Teodoro de la obligación de subrogación. No se impone ninguna condena en costas.

Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

[Estatuto de los Trabajadores \(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre\):](#)

[Artículo 1.2](#) ET: Define quiénes son considerados empresarios en el ámbito laboral, especificando que un empresario es quien emplea a otros mediante un contrato de trabajo. Este artículo es fundamental para determinar si un trabajador autónomo sin empleados puede ser considerado empresario a efectos de subrogación.

[Artículo 44](#) ET: Regula la sucesión de empresa y la subrogación de los contratos de trabajo cuando se produce un cambio de titularidad en la empresa. Este artículo es relevante en la discusión sobre si un trabajador autónomo que asume una contrata está obligado a subrogar a los empleados de la empresa saliente.

[Artículos 55](#) y [56](#) ET: Relacionados con las consecuencias del despido y la calificación del mismo como procedente, improcedente o nulo. Estos artículos son citados en el recurso de casación para la unificación de doctrina.

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Málaga:

Artículo 10: Establece la obligación de subrogación de los trabajadores cuando se produce un cambio de empresa en la prestación del servicio. La sentencia analiza si este artículo es aplicable a un trabajador autónomo.

Jurisprudencia del Tribunal Supremo:

[STS 602/2021, de 8 de junio](#): Establece que la subrogación de personal en el sector de la limpieza depende de que la nueva empresa asuma una parte esencial de la plantilla de la anterior.

[STS 977/2018, de 26 de noviembre](#): Subraya que la subrogación prevista en un convenio solo es aplicable a las partes que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación.

NULIDAD POR DISCRIMINACIÓN

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN. El TSJ declara el despido nulo por discriminación refleja o por asociación, tras conocer la empresa la futura paternidad del trabajador y no alegar una causa suficiente en la extinción (producida 6 meses antes de la fecha del parto esperada).



Fecha: 17/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Cantabria de 17/06/2024](#)**Hechos:**

- **D. Alejo** trabajaba como conductor-mecánico para la empresa **DIRECCION000** desde septiembre de 2022.
- El 27 de enero de 2023, la empresa despidió a D. Alejo alegando una disminución continuada y voluntaria de su rendimiento laboral.
- Pocos días antes del despido, D. Alejo había informado a la empresa que su pareja estaba embarazada.

Cuestión jurídica:

La sentencia aborda si el despido de D. Alejo fue motivado por una **discriminación reflejo** (por asociación), relacionada con el embarazo de su pareja, lo que violaría sus derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, según el **artículo 14 de la Constitución Española**.

Fundamentos de Derecho:**Discriminación por asociación:**

- La Sala reconoce que el despido de D. Alejo constituye una discriminación por asociación, dado que ocurrió poco después de comunicar el embarazo de su pareja. El Tribunal considera que el despido no fue solo para evitar el disfrute del permiso de paternidad, sino que también es un ejemplo de discriminación indirecta basada en circunstancias familiares.
- El concepto de discriminación por asociación se aplica cuando una **persona sufre un trato desfavorable** debido a su relación con otra persona que posee una característica protegida, como en este caso, el embarazo de la pareja de D. Alejo. La sentencia cita la STC 71/2020 del Tribunal Constitucional, que reconoce la discriminación por asociación, ampliando la protección contra la discriminación a personas vinculadas a quienes poseen la característica protegida.
- La sentencia también se basa en la jurisprudencia del TJUE, particularmente en el caso **Coleman (C-303/06)**, que amplía la protección contra la discriminación a personas que no poseen la característica protegida pero que sufren discriminación debido a su relación con alguien que sí la posee (por ejemplo, un familiar).

Conclusión:

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria estima el recurso de D. Alejo, declara la **nulidad del despido** por discriminación, y ordena su **readmisión** en el mismo puesto de trabajo, con el pago de los salarios de tramitación. Además, condena a la empresa a pagar a D. Alejo una indemnización de **7.501 euros** por la vulneración de sus derechos fundamentales.

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre):

[Artículo 55.5 y 55.6 ET](#): Regula la nulidad del despido cuando se basa en causas discriminatorias o vulnera derechos fundamentales del trabajador, estableciendo que debe ser declarado nulo.

[Artículo 48.4 ET](#): Relativo al disfrute del permiso de paternidad.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):

[Artículo 96.1 LRJS](#): Establece la carga de la prueba en casos de discriminación, indicando que corresponde a la parte demandada (la empresa) demostrar que la decisión no estuvo motivada por razones discriminatorias.

[Artículo 193.c\) LRJS](#): Permite la revisión de la valoración de la prueba en suplicación en casos de vulneración de derechos fundamentales.

[Artículo 183.1 LRJS](#): Regula la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, en este caso aplicando la sanción de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

[Artículos 3, 44.1 y 44.3](#): Garantizan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Jurisprudencia y sentencias relevantes:**Tribunal Constitucional:**

[STC 71/2020](#): Aplica el concepto de **discriminación por asociación** o reflejo, protegiendo a personas que, sin poseer directamente la característica protegida (como el sexo), sufren discriminación por su relación con otra persona que sí la posee.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

[Caso Coleman \(C-303/06\)](#): Sentencia que reconoce la **discriminación por asociación** en el contexto de la discapacidad, extendiendo la protección contra la discriminación a quienes están relacionados con una persona que posee la característica protegida.

[STJUE de 20 de junio de 2019 \(C-404/18\)](#): Relacionada con la protección contra represalias en casos de discriminación por razón de sexo.

Tribunal Supremo de España:

[STS 356/2022, de 20 de abril](#): Relacionada con la determinación de la indemnización adecuada en casos de vulneración de derechos fundamentales, aplicada en la sentencia del TSJ de Cantabria.

SÍNDROME POST COVID

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJ de Castilla y León reconoce la incapacidad absoluta a una diseñadora gráfica con síndrome post-Covid

La Sala expone que su tarea exige concentración, trabajo intelectual y utilización de pantallas de visualización de datos



Fecha: 18/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Castilla León de 24/07/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha confirmado la resolución de un juzgado Social de Burgos que declaró la incapacidad permanente absoluta a una diseñadora gráfica con síntomas persistentes tras contraer el Covid. El fallo insta al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social a abonarle una pensión equivalente al 100% de su base reguladora de 1.889,92 euros.

De los informes médicos se desprende que la demandante, de 57 años, padece una cefalea crónica post-Covid de perfil tensional y frecuencia diaria, refractaria a cualquier tratamiento. Además, desde que contrajo la enfermedad sufre un trastorno adaptativo y déficit cognitivo, dificultades para prestar atención, déficit leve de memoria, limitación para ejercer actividades de elevada responsabilidad o estrés, así como tareas que requieran mucha concentración.

“Estos resultados son congruentes con los perfiles neuropsicológicos de pacientes con déficit cognitivo tras infectarse de Covid”, expresa la Sala. “Las tareas que realiza la demandante como diseñadora de gráficos y multimedia son las propias de su profesión y exigen concentración, trabajo intelectual y utilización de pantallas de visualización de datos”, añade. “La presencia de cefaleas continuas y diarias hace ilusorio un desempeño ordinario y habitual, con rendimiento adecuado y sin sacrificios extraordinarios, de cualquier profesión, que debería ejercitarse en condiciones de malestar y dolor casi permanente. No puede decirse, por tanto, que la juzgadora ha incurrido en error cuando ha reconocido a la demandante la incapacidad permanente absoluta”, concluyen los magistrados.

Seguridad Social

COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD

BOLETÍN NOTICIAS RED. Instrucciones para aplicar la cotización adicional de solidaridad



Fecha: 12/09/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder a Boletín 07/2024 de 12/09/2024](#)

En el Boletín RED 07/2024 de 12 de septiembre contiene, entre otras novedades, las Instrucciones para aplicar la cotización adicional de solidaridad con efectos desde el 1 de enero de 2025, y las bonificaciones de cuotas de la Copa América.

Boletín 07/2024**12 de septiembre de 2024**

RD LEGISLATIVO 8/2015 (LGSS). ART. 19 bis. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD	1
RD 712/2024: COPA DEL AMÉRICA. BONIFICACIONES DE CUOTAS.....	4
RDL 1/2023. BONIFICACIONES. CEUTA Y MELILLA Y PLAN DE IGUALDAD.....	6
RDL 1/2023. DA 1ª. CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL. FIN DE VIGENCIA	7
RDL 4/2024: ARTÍCULO 37. PRÓRROGA DE LAS EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN APLICABLES A LAS UNIDADES POBLACIONALES DE PUERTO NAOS Y LA BOMBILLA.....	7
RDL 4/2024: ARTÍCULO 38. PRÓRROGA DE LOS ERTE VINCULADOS A LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR TEMPORAL EN EL SUPUESTO DE EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE LAS ISLAS CANARIAS AFECTADAS POR LA ERUPCIÓN VOLCÁNICA REGISTRADA EN LA ZONA DE CUMBRE VIEJA.....	8
RD LEGISLATIVO 2/2015 -ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)-: CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. LIMITE DE EDAD EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.....	8
RD LEGISLATIVO 8/2015 (LGSS). DA. 52ª. INFORME DATOS COTIZACIÓN -IDC-.....	8
RD 2064/1995. CRA 0041 – PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN A HIJOS DE EMPLEADOS.....	9
BASE DE DATOS DE EMPRESAS. NUEVO SERVICIO EN SEDESS DE MODIFICACIÓN DE DATOS.....	10
BASE DE DATOS DE EMPRESAS. NUEVOS SERVICIOS EN SEDESS Y SISTEMA RED DE INFORME DE EMPRESAS Y PERSONAS VINCULADAS.....	10
CASIA: TIPOLOGÍAS DE CASOS DE TIPO CONSULTA.....	11

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA ASTURIAS. Resolución de 11 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta y el Acuerdo para la mejora de la calidad de la enseñanza y el mantenimiento del empleo en los centros concertados del Principado de Asturias del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE de 20/09/2024](#))

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA ARAGÓN. Resolución de 11 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de complemento retributivo del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón para el personal de administración y servicios para los años 2024 y 2025, del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE de 20/09/2024](#))

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA MADRID. Resolución de 11 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de complemento retributivo para el personal de administración y servicios para 2024, en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE de 20/09/2024](#))

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA MADRID. Resolución de 11 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre creación de un complemento salarial para los docentes de los ciclos formativos de grado superior de los centros privados del ámbito de la Comunidad de Madrid, para el curso escolar 2023/2024, del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE de 20/09/2024](#))

ANDALUCÍA. OCIO EDUCATIVO. Resolución de 9 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Acuerdo Parcial de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural. ([BOA de 16/09/2024](#))

CÓRDOBA. COMERCIO. Acuerdo de 27 de mayo de 2024 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba para los años 2021 a 2024. ([BOC 13/09/2024](#))