



Os facilitamos un enlace a un **Boletín ESPECIAL DANA** que iremos actualizando con las novedades legislativas en cualquier ámbito jurídico

Boletín **ESPECIAL DANA***Primer@Lectura*[Boletín en WORD](#)[Boletín en PDF](#)**ACTUALIZADO A 13 DE NOVIEMBRE DE 2024****ÍNDICE****Boletines Oficiales****Estatal**Jueves 14 de noviembre de 2024Núm. 275**DERECHO DE DEFENSA**[Ley Orgánica 5/2024](#), de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa[\[pág. 3\]](#)**UE**ES
Serie L

11.11.2024

**DIRECTIVA PLATAFORMAS**[DIRECTIVA \(UE\) 2024/2831](#) DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas[\[pág. 5\]](#)**Sentencias****DESPIDO DISCIPLINARIO****DESPIDO PROCEDENTE.** El Tribunal Supremo avala el despido disciplinario de una cajera por utilizar descuentos destinados a clientes en provecho propio.[\[pág. 06\]](#)**LÍMITE DE RENTAS****SUBSIDIO DE DESEMPLEO.** Rescate parcial de Plan de Pensiones: lo que se debe computar es el rendimiento del Plan y no la cantidad rescatada. El TSJ de Madrid confirma la continuidad del subsidio para mayores de 52 años tras el rescate parcial de un plan de pensiones por insuficiencia de rentas computables.[\[pág. 07\]](#)**Actualidad del Poder Judicial****DETECTIVE PRIVADO**

El TSJPV confirma una condena a una empresa que contrató a un detective privado para seguir a un empleado de baja laboral

[\[pág. 9\]](#)

**DESPIDO PROCEDENTE**

El TSPJV considera procedente el despido de una trabajadora que puso lejía en una botella de agua con su nombre para “escarmentar” al compañero que bebiera de ella

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social



BOLETÍN 12/2024. En la web de la Seguridad Social se publica el Boletín 12/2024 sobre el Real Decreto Ley 6/2024 de daños causados por la DANA

[\[pág. 12\]](#)

BOLETÍN 11/2024. En la web de la Seguridad Social se publica el Boletín 11/2024 sobre el RDL 1/2023

[\[pág. 13\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Jueves 14 de noviembre de 2024



Núm. 275

DERECHO DE DEFENSA

[Ley Orgánica 5/2024](#), de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa

Esta ley orgánica entrará en vigor a los **veinte días** de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

La Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, regula el derecho fundamental a la defensa en España, ampliando y clarificando su alcance en el ámbito judicial y extrajudicial, con especial consideración a la accesibilidad y protección de personas vulnerables.

Novedades principales:

Ampliación del Derecho de Defensa a Ámbitos Extrajudiciales:

La ley extiende expresamente el derecho de defensa y la asistencia **letrada a procedimientos extrajudiciales**, incluidos mecanismos de resolución alternativa de conflictos, con una especial atención a la perspectiva de género y discapacidad.

Asistencia Jurídica Gratuita para Colectivos Vulnerables:

Aunque ya existía, ahora se garantiza también a personas en situaciones de vulnerabilidad y no únicamente por insuficiencia de recursos económicos. Se incorpora un sistema más inclusivo y accesible universalmente, incluyendo adaptaciones para discapacidades cognitivas.

Derecho de Elección y Sostenibilidad de la Defensa Letrada:

Se enfatiza la libre elección del abogado, la renuncia o sustitución, y el cese en la defensa, sin que se vea perjudicada la continuidad de la defensa.

Garantías para los Profesionales de la Abogacía:

Incluye derechos como el secreto profesional, la confidencialidad de las comunicaciones abogado-cliente, y la libertad de expresión del abogado en el proceso, limitando las intervenciones y registros de despachos y ampliando el derecho a suspensión de procesos por maternidad o enfermedad del abogado. Asimismo, se protegen los derechos de los abogados con discapacidad.

Medidas de Transparencia y Control Deontológico:

Se obliga a los Colegios de la Abogacía a publicar datos estadísticos sobre la actividad deontológica en sus portales y facilita la presentación de quejas contra abogados, que deberán resolverse de manera accesible y con garantías de protección al consumidor.

Incorporación de Tecnología y Lenguaje Claro en el Proceso Judicial:

Se impone el uso de **un lenguaje accesible y claro** en actos judiciales y documentos, adaptado en casos de menores o personas con discapacidad. También se facilita el acceso electrónico a los documentos judiciales para mejorar la transparencia y garantizar la disponibilidad de la información procesal.

Normas Específicas para Asistencia a Menores y Personas Vulnerables:

La ley refuerza el derecho de menores a tener un defensor independiente en caso de conflicto de intereses con sus representantes y adapta los mecanismos de información judicial a la edad y comprensión del menor.

Modificaciones en la Ley de Enjuiciamiento Criminal y otras leyes conexas:

Introduce cambios, como la prohibición de detención en delitos leves salvo excepciones y modifica el procedimiento de “Habeas Corpus”, ampliando el grupo de personas legitimadas para iniciarlo en favor de los derechos fundamentales.

Adaptaciones a la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita y Normativa Concursal:

La modificación amplía el alcance del beneficio de asistencia jurídica gratuita en el ámbito concursal. Anteriormente, solo los deudores personas naturales (físicas) calificadas como microempresas podían acceder a este beneficio, pero con el cambio se extiende también a **personas jurídicas** que cumplan con la definición de microempresa y demuestren insuficiencia de recursos.

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

Se modifica la letra g) y se introduce una nueva letra l) en el artículo 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, con la siguiente redacción:

Artículo 2. Ámbito personal de aplicación.

TEXTO ORIGINAL

g) En el ámbito concursal, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, para todos los trámites del procedimiento especial, a los deudores **personas naturales** que tengan la consideración de microempresa en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley Concursal, a los que resulte de aplicación el procedimiento especial previsto en su libro tercero, siempre que acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

Igualmente, en el ámbito concursal, los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de las personas trabajadoras y beneficiarias de la Seguridad Social.

TEXTO MODIFICADO

«g) En el ámbito concursal, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, para todos los trámites del procedimiento especial, a los deudores **personas físicas o jurídicas** que tengan la consideración de microempresa en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley Concursal, a los que resulte de aplicación el procedimiento especial previsto en su libro tercero, siempre que acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

Igualmente, en el ámbito concursal, los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de las personas trabajadoras y beneficiarias de la Seguridad Social.»

En resumen, esta nueva ley orgánica **se configura como una norma integral que fortalece el derecho de defensa**, adaptándose a las nuevas realidades tecnológicas y sociales y asegurando que la asistencia jurídica esté disponible, accesible y con garantías para toda la ciudadanía, especialmente los más vulnerables.

UE**ES**
Serie L**11.11.2024****DIRECTIVA PLATAFORMAS****DIRECTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**
de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales
en el trabajo en plataformas

La Directiva (UE) 2024/2831, del Parlamento Europeo y del Consejo, publicada el 11 de noviembre de 2024, **establece un marco normativo para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales**, con especial atención a la transparencia y protección de datos en la gestión algorítmica de dichos trabajadores.

Contenido Principal:**Objeto y Regulación:**

- La directiva busca proporcionar **mejores condiciones laborales y una mayor protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas**. Incluye normas sobre transparencia, supervisión humana de decisiones algorítmicas y la obligación de las plataformas de proteger los derechos laborales y de privacidad de estos trabajadores.
- Define **la presunción de relación laboral** en situaciones donde se evidencian elementos de control por parte de la plataforma, facilitando la correcta clasificación laboral del trabajador y sus derechos.

Destinatarios:

- Va destinada a **trabajadores de plataformas digitales en la Unión Europea**, aplicándose tanto a quienes tienen contrato laboral como a aquellos que, a partir de los hechos, **se consideran empleados bajo los criterios nacionales o la jurisprudencia europea**.
- Las disposiciones sobre protección de datos personales **también se aplican a los trabajadores independientes** que usan plataformas para servicios.

Obligaciones de las Plataformas:

- Las plataformas deben garantizar transparencia en los algoritmos usados para gestión y supervisión laboral, limitando el tratamiento de ciertos datos personales y asegurando que los trabajadores comprendan y puedan cuestionar las decisiones automatizadas que les afecten.

Implementación en los Estados Miembros:

- Entrada en vigor: **1 de diciembre de 2024**.
- Los Estados miembros deben trasponer la Directiva en sus legislaciones nacionales antes del **2 de diciembre de 2026**.

Sentencias de interés

DESPIDO DISCIPLINARIO

DESPIDO PROCEDENTE. El Tribunal Supremo avala el despido disciplinario de una cajera por utilizar descuentos destinados a clientes en provecho propio



Fecha: 15/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 15/10/2024](#)

Antecedentes y hechos

Hechos y antecedentes:

- La trabajadora (D.ª Julieta), quien trabajaba como cajera en Centros Comerciales Carrefour S.A., solicitó una reducción de jornada en octubre de 2021 y recibió dicha concesión. Sin embargo, en el mismo mes, **fue denunciada por apropiarse indebidamente de dos cupones de descuento que clientes habían generado en sus compras y utilizarlos en una compra personal.** La empresa informó al delegado sindical y finalmente entregó una carta de despido a la trabajadora el 6 de noviembre de 2021 por una infracción grave.
- La **demandante impugnó el despido** ante el Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería, que declaró el despido como improcedente. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía revocó esta

decisión y declaró el despido procedente. La trabajadora interpuso recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, argumentando la insuficiencia de gravedad de su conducta para justificar el despido.

Fallo del Tribunal

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación, confirmando el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y declarando procedente el despido disciplinario de la trabajadora.

Fundamentos jurídicos del fallo

Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza:

- La Sala considera que la **conducta de la trabajadora** (apropiación de descuentos de clientes para su beneficio) **constituye una transgresión de la buena fe contractual**, tipificada como causa de despido en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- La empresa tiene derecho a exigir a sus empleados respeto a la buena fe contractual, y su incumplimiento es motivo de sanción disciplinaria.

Aplicación del convenio colectivo:

- El Convenio Colectivo de Grandes Almacenes **considera una falta muy grave** la apropiación indebida de cupones de clientes, independientemente de su valor económico. La empresa estaba facultada para despedir a la trabajadora dada la gravedad de su conducta, que implica tanto fraude como abuso de confianza.

Confianza y valor del daño económico:

- Aunque los cupones tuvieran un valor económico bajo, el Tribunal enfatiza que **lo determinante es la pérdida de confianza.** Esta confianza es esencial para desempeñar el puesto de cajera, y la empresa no tiene la

obligación de mantener en su plantilla a quien ha incurrido en actos que la socaven, aun siendo de escaso valor económico.

Jurisprudencia y precedentes:

- La Sala hace referencia a jurisprudencia previa donde se avala el despido de trabajadores que incurrir en faltas de apropiación indebida de bienes o beneficios de la empresa o de clientes, aun cuando el valor económico sea bajo. La infracción disciplinaria en el convenio es clara en sus términos y el empleador tiene derecho a sancionar dicha conducta.

Normativa aplicada en la sentencia

[Art. 54.2](#) del Estatuto de los Trabajadores: Justifica la procedencia del despido por incumplimiento contractual grave y transgresión de la buena fe contractual

[Artículos 55.2](#) y [57](#) del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes: Consideran falta muy grave el fraude y la apropiación de descuentos o beneficios destinados a clientes, independientemente de su valor económico

[Art. 5.a\)](#) y [Art. 20.2](#) del Estatuto de los Trabajadores: Refuerzan el deber de buena fe y cooperación de los trabajadores en sus prestaciones

[Art. 64.4.c\)](#) del Estatuto de los Trabajadores: Requiere notificación a la representación legal de los trabajadores sobre la sanción impuesta

LÍMITE DE RENTAS

SUBSIDIO DE DESEMPLEO. Rescate parcial de Plan de Pensiones: lo que se debe computar es el rendimiento del Plan y no la cantidad rescatada.

El TSJ de Madrid confirma la continuidad del subsidio para mayores de 52 años tras el rescate parcial de un plan de pensiones por insuficiencia de rentas computables.



Fecha: 19/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Madrid de 19/07/2024](#)



Antecedentes y hechos relevantes del caso

- La sentencia resuelve el **recurso interpuesto por el SEPE** contra una resolución previa que le ordenaba reanudar el subsidio de desempleo de carácter no contributivo a D. Sebastián, beneficiario del subsidio para mayores de 52 años.
- En los hechos se establece **que el demandante, en 2020, rescató parcialmente su plan de pensiones**, percibiendo un total de 30.000 euros. A raíz de esto, **el SEPE consideró que las rentas obtenidas superaban el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** para ese año, lo que justificaba la extinción del subsidio y la devolución de prestaciones indebidas por 11.205,67 euros.
- La parte actora interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social, que falló a su favor, sosteniendo que el rescate parcial no implicaba la percepción de rentas superiores a las permitidas, sino solo una modificación patrimonial. El SEPE, disconforme con esta decisión, recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, solicitando la revocación de dicha sentencia.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima el recurso interpuesto por el SEPE y confirma la sentencia recurrida, **ordenando la reanudación del pago del subsidio no contributivo al actor**. La sentencia establece que el rescate parcial del plan de pensiones **no genera rentas que sobrepasen los límites establecidos para la percepción del subsidio**.

Fundamentos jurídicos de la decisión

La Sala sustenta su decisión en los siguientes argumentos:

Cómputo de rentas:

- El tribunal sostiene **que el rescate de un plan de pensiones no constituye, per se, una renta computable para la extinción del subsidio**. En lugar de la cuantía total rescatada, **debe considerarse solo el rendimiento anual derivado del plan, que en este caso fue estimado en 900 euros, por debajo del límite del 75% del SMI**.

Criterio del Tribunal Supremo:

- La sentencia aplica la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que establece que **los rescates de planes de pensiones no computan como ingresos salvo por los rendimientos generados por dichos fondos**, lo que permite la percepción del subsidio si se cumplen los requisitos de renta en función del rendimiento real. Este criterio ha sido reiterado por el TSJ de Madrid en sentencias previas, como la STSJ M 1074/2020.

Obligación de comunicación al SEPE:

- Se analiza **si el beneficiario estaba obligado a notificar el rescate al SEPE**. La Sala concluye que **no era necesario, dado que no se superaba el umbral de rentas establecido** y, por tanto, no se dio una situación de incompatibilidad o extinción del derecho.

Artículos legales aplicados

Art. 275.4 LGSS: Define las rentas computables para la carencia de ingresos en los subsidios de desempleo. Aplica en este caso, ya que establece qué se considera renta para los subsidios, excluyendo la totalidad del rescate patrimonial.

Actualidad del Poder Judicial

DETECTIVE PRIVADO

El TSJPV confirma una condena a una empresa que contrató a un detective privado para seguir a un empleado de baja laboral

La Sala confirma la ilicitud de los seguimientos llevados a cabo por el detective ya que tuvieron lugar en un espacio “reservado”, un club de golf privado, lo que supone una vulneración de su intimidad



Fecha: 12/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha ratificado la condena impuesta por el Juzgado de lo Social 2 de Donostia-San Sebastián a una empresa que contrató a un detective privado para seguir a un empleado en situación de incapacidad temporal.

El TSJPV rechazó el recurso interpuesto por la empresa contra la sentencia del citado juzgado que anuló la sanción que esta impuso al trabajador por fraude y transgresión de la buena fe contractual y condenó a que le indemnizara

con 15.000 euros por los daños y perjuicios ocasionados.

El origen de este procedimiento se remonta a septiembre de 2023 cuando el trabajador, que se encontraba en situación de incapacidad temporal por trastorno adaptativo no especificado, recibió una notificación de la empresa en la que se le informaba de la imposición de una sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por, entre otros hechos, ir a jugar al golf. La sanción se basaba en un informe llevado a cabo por una empresa de detectives que recogió seguimientos del trabajador en un club de golf privado y en su estancia fuera del País Vasco en una segunda residencia. El trabajador recurrió la sanción y el Juzgado de lo Social 2 de la capital guipuzcoana le dio la razón, y anuló la misma al estimar que la prueba aportada por el detective privado había infringido el artículo 48 de la Ley de Seguridad Privada que establece que en “en ningún caso se podrá investigar la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados”, como el citado club de golf.

Además, condenó a la empresa a indemnizar al trabajador con 15.000 euros por los daños y perjuicios ocasionados.

Ahora el TSJPV rechaza el recurso de la empresa y confirma en su totalidad la sentencia del juzgado de instancia.

El Superior vasco recuerda que el lugar donde se tomaron las fotografías jugando al golf era un “lugar reservado”, un lugar privado sin acceso público, lo que lleva a confirmar la “ilicitud de la prueba y discernir que con la misma se llevó a cabo un acto de intromisión en el derecho a la intimidad del demandante en el desarrollo de su proceso de incapacidad temporal”.

También precisa que un proceso patológico como es el trastorno adaptativo no especificado que sufría en ese momento el trabajador, “no tiene contraindicado una actividad deportiva como es el ejercicio del golf” y tampoco incide el hecho de trasladarse a una segunda residencia.

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

DESPIDO PROCEDENTE

El TSJPV considera procedente el despido de una trabajadora que puso lejía en una botella de agua con su nombre para “escarmentar” al compañero que bebiera de ella

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ratifica la sentencia del Juzgado de lo Social 4 de Donostia-San Sebastián que declaró la procedencia del despido de esta empleada al estimar que la decisión de la empresa de echarla es “proporcional” a la conducta llevada a cabo por ella



Fecha: 14/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco **ha declarado procedente el despido de una trabajadora que puso lejía en una botella de agua con su nombre para “dar un escarmiento” al compañero** que bebiera de ella porque en varias ocasiones otros trabajadores habían consumido de su botella y “su paciencia se había agotado”.

El TSJPV confirma así una sentencia del Juzgado de lo Social 4 de Donostia-San Sebastián que “declaró la procedencia del despido” de esta trabajadora al considerar que “dicha sanción es proporcional a la conducta cometida por la trabajadora”.

El citado juzgado declaró acreditado que la mujer trabajaba como limpiadora en un polideportivo desde 2014 y que en ese centro los trabajadores disponen de un frigorífico donde pueden dejar sus botellas de agua o comida, habiendo también otras botellas de agua de uso común para utilizarlas por ellos u ofrecerlas a los clientes.

La empleada solía dejar su botella de agua en ese frigorífico, pero en varias ocasiones otros trabajadores habían consumido de ella, llegando una vez a encontrar su botella tirada en la papelera. El 3 de noviembre de 2023, la trabajadora dejó en ese frigorífico una botella de medio litro con su nombre y echó cierta cantidad de lejía. A los dos días, otro trabajador bebió de esa botella y al darse cuenta de que contenía algo más que agua, escupió lo bebido. Interpelada por ese hecho, la mujer reconoció que había puesto lejía y afirmó también “que se joda”. El compañero fue atendido en urgencias sin que se le detectaran lesiones en el estómago.

La mujer fue despedida por la empresa el 10 de noviembre de 2023 al considerar que su actuación suponían un fraude y deslealtad en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, y una transgresión de la buena fe contractual.

El Juzgado de lo Social 4 de Donostia desestimó la demanda interpuesta por la trabajadora contra ese despido y lo declaró procedente.

La mujer recurrió ante el TSJPV alegando que la imposición de la sanción más grave (el despido) vulneró el principio de proporcionalidad y la teoría gradualista. Así argumentó que no hubo “gravedad y culpabilidad suficiente” en su conducta porque su intención no era intoxicar a sus compañeros, porque de ser así “no habría identificado la botella con su nombre”. Además, incidió en que el compañero no sufrió lesión alguna y que ella no había sido sancionada previamente.

El TSJPV mantiene sin embargo que la sentencia de instancia aplicó de forma correcta la doctrina gradualista cuando confirmó la procedencia del despido.

El Superior vasco recuerda que ha quedado acreditado que la mujer echó lejía en su botella, una sustancia que “es notorio puede causar graves daños a la salud”. Además, incide en que, de los hechos probados, que no han sido rebatidos, se “deduce rotundamente” que fue una actuación “consciente y voluntaria para dar un escarmiento al trabajador que bebiera de su botella porque su paciencia se había agotado”.

“Entendemos que la actora sí ha cometido una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual, siendo la buena fe el comportamiento debido que ha de presidir en todo momento el contrato de trabajo, y siendo su transgresión causa de despido disciplinario”, añade la Sala de lo Social del TSJPV.

Además, el tribunal estima que concurre “el necesario elemento de la culpabilidad o elemento intencional, sin que esta falta precise la producción de un resultado dañoso, ya que se basa en la pérdida de la confianza y, ente caso, en el daño potencial”.

Finalmente asegura que el hecho de que la empleada no hubiera sido sancionada previamente, que no ocultara su identidad (al poner su nombre la botella) o que el compañero no sufriera daños que le causaran una baja médica son “circunstancias menores que, en este caso, no permiten valorar la conducta con menor severidad, ya que lo definitivo es que la recurrente, conscientemente, puso en peligro cierto la salud de sus compañeros, y por una nimiedad”.

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Actualidad Seguridad Social

BOLETÍN 12/2024. En la web de la Seguridad Social se publica el Boletín 12/2024 sobre el Real Decreto Ley 6/2024 de daños causados por la DANA



Fecha: 13/11/2024
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 12/2024](#)

El Boletín RED 12/2024 publicado el 13 de noviembre de 2024 informa sobre las nuevas disposiciones implementadas por los **Reales Decretos-Ley 6/2024 y 7/2024**, orientadas a mitigar los efectos de la DANA ocurrida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 en distintos municipios de España. A continuación, los aspectos clave:

Exenciones y Moratorias en Cotizaciones a la Seguridad Social:

- Exención del 100% en las aportaciones empresariales para empresas afectadas por la DANA con ERTE autorizado y en localidades del anexo del RDL 6/2024.
- Moratoria de hasta un año sin interés en el pago de cotizaciones a empresas y autónomos en localidades afectadas.

Incompatibilidad:

- Las exenciones son incompatibles con las moratorias y con ampliaciones de plazos de ingreso.

Aplazamiento en el Pago de Cotizaciones:

- Empresas y autónomos en zonas afectadas pueden solicitar un aplazamiento a un interés reducido del 0,5%, con un máximo de 16 mensualidades.
- Solicitudes mediante el Sistema RED antes de los primeros 10 días naturales de cada plazo de ingreso.

Suspensión de Procedimientos de Recaudación y Ampliaciones de Plazos:

- Suspensión de los procedimientos de recaudación hasta el 28 de febrero de 2025.
- Ampliación automática del plazo de ingreso de cuotas y para presentar liquidaciones de octubre 2024 a enero 2025, sin necesidad de recargo.

Medidas para Trabajadores Autónomos:

- Posibilidad de solicitar la prestación por cese de actividad sin prueba de fuerza mayor, y esta prestación será **inembargable**.
- No se consumen periodos máximos de prestación y se otorgan exenciones en caso de bonificaciones previas.

Consideración Especial de Incapacidad Temporal:

- Procesos de incapacidad temporal relacionados con la DANA serán considerados excepcionalmente como accidente de trabajo, aplicándose un régimen especial para su tramitación y efectos económicos.

BOLETÍN 11/2024. En la web de la Seguridad Social se publica el Boletín 11/2024 sobre el RDL 1/2023



Fecha: 11/11/2024
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 11/2024](#)

El Boletín RED 11/2024, publicado el 11 de noviembre de 2024, introduce varias actualizaciones clave en relación con la Seguridad Social y las bonificaciones para contratos en situaciones específicas.

Los cambios relevantes son:

Bonificaciones en Ceuta y Melilla:

- Contrataciones indefinidas y contratos de sustitución en Ceuta y Melilla tendrán una **bonificación del 50%** en la cotización a la Seguridad Social, en lugar de los 262 euros/mes previos.
- Se establecen condiciones específicas para la aplicación de esta bonificación en contratos por incapacidad temporal.

Nuevas Causas de Sustitución (14 y 17):

- Se incorpora la causa de sustitución 17, exclusiva para la sustitución de trabajadores discapacitados en IT, aplicable a contratos que inicien a partir del 1 de septiembre de 2023. Esta nueva causa habilita bonificaciones al contrato del sustituto, sin bonificar al trabajador sustituido.
- Las causas de sustitución 14 y 17 solo serán aplicables mientras se mantenga la baja médica del trabajador sustituido, sincronizadas con la información del INSS.

Actualización en Situaciones Especiales de IT:

- Se modifican los colectivos incentivados en situaciones especiales de IT (art. 169 LGSS) para distinguir entre cotizaciones que comienzan el mismo día o el día siguiente a la baja médica, conforme a los datos provistos por el INSS.
- Este ajuste facilita una correcta identificación de las peculiaridades de cotización desde el inicio de la IT.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. EMPRESAS SENSE CONVENI. RESOLUCIÓ EMT/3912/2024, de 29 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi (codi núm. 79000285011994). ([DOGC 11/11/2024](#))

CATALUNYA. EMPRESAS SIN CONVENIO. RESOLUCIÓN EMT/3912/2024, de 29 de octubre, por la que se disponen la inscripción y publicación del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (código núm. 79000285011994). ([DOGC 11/11/2024](#))

LLEIDA. CONSTRUCCIÓ. Acord comissió paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de la província de Lleida, calendari laboral per a l'any 2025. ([BOP de Lleida 13/11/2024](#))

LLEIDA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de la provincia de Lleida, calendario laboral para el año 2025. ([BOP de Lleida 13/11/2024](#))

JAÉN. ACTIVIDADES AGROPECUARIAS. Acta comisión paritaria para la revisión del Convenio colectivo de trabajo para las Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén. (Revisión salarial 2024-2025). ([BOPJ 11/11/2024](#))

SEVILLA. MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS. Convenio Colectivo del sector de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos elaborados en Estepa con vigencia del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2028. ([BOPS 12/11/2024](#))

MADRID. HOSTELERÍA. Resolución de 29 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas. ([BOCM 09/11/2024](#))