

# NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

---

Noviembre 2024



**TOMARIAL**  
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

## ÍNDICE

1. Nuevo permiso retribuido por riesgo climático.....	4
2. DANA. Nuevas medidas procesales y de Seguridad Social .....	5
3. Jubilación. Cálculo de la base reguladora cuando el último día de trabajo coincide con el último día del mes.....	9
4. El TCo reconoce a las familias monoparentales el derecho a ampliar la duración del permiso por nacimiento y cuidado de hijo .....	10
5. Despido de un trabajador en IT de larga duración: ¿es discriminatorio por apariencia de discapacidad?.....	12
6. ETT: nuevo modelo de contrato de puesta a disposición.....	13
7. ¿Cuándo existe responsabilidad civil por accidente de trabajo? .....	14
8. El período de prestación de servicios como autónoma no computa para el cálculo de la indemnización por despido.....	16
9. Nuevo Reglamento de Extranjería .....	17
10. El TS rectifica doctrina: en los despidos disciplinarios es preceptiva la audiencia previa al trabajador.....	19
11. DANA: inaplicación de los tiempos de conducción y descanso en el transporte de mercancías .....	23
12. Se regula el registro electrónico de apoderamientos de la ITSS .....	24
13. Instrucciones para la aplicación de aplazamientos y exenciones en la cotización derivados de la DANA .....	26
14. Sustitución de trabajador en huelga: ¿ejercicio del poder de dirección o esquirolaje interno?.....	34
15. Nuevo BNR con información en materia de bonificaciones a la contratación .....	35
16. Nueva Ley Orgánica del derecho de defensa .....	37
17. Se crea la Tarjeta Europea de la Discapacidad .....	40
18. DANA. Procedimiento automatizado para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo.....	42
19. Nuevas medidas extraordinarias para paliar los efectos de la DANA en el ámbito laboral.....	45
20. Publicada la nueva “Directiva Rider” europea.....	58
Protección de los trabajadores.....	63

21. La empresa debe facilitar a la RLT los datos de los trabajadores incluidos en el registro de jornada.....	64
22. DANA: se suspenden los plazos administrativos.....	66
23. Aprobadas las primeras medidas extraordinarias para paliar los efectos de la DANA en el ámbito laboral y de la Seguridad Social .....	67
24. Despido por faltas de asistencia: ¿es procedente si el trabajador no puede desplazarse al centro de trabajo? .....	74
25. DANA octubre 2024: se inaplican los tiempos de conducción y descanso en el transporte de mercancías .....	76

## 1. Nuevo permiso retribuido por riesgo climático

**RDL 8/2024 de 28-11-24, BOE 29-11-24**

Con la finalidad de reforzar la seguridad de las personas trabajadoras frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, se crea un nuevo permiso retribuido de hasta 4 días de duración cuando resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación o cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente. Asimismo, se amplían los derechos de información de la RLT y se impone el deber de negociar en los convenios colectivos protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicas.

### **Seguridad laboral frente fenómenos meteorológicos adversos**

El RDL 8/2024, que contiene el tercer paquete de medidas urgentes complementarias para paliar los efectos de la DANA, modifica el Estatuto de los Trabajadores y refuerza la seguridad laboral de las personas trabajadoras frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

La norma, que entra en vigor el 30-11-2024, introduce las siguientes novedades:

1. Nuevo permiso retribuido por riesgo climático. Las personas trabajadoras pueden ausentarse hasta 4 días cuando, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, resulte imposible acceder al centro o transitar por las vías de circulación necesarias, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente (ET art.37.3.g redacc RDL 8/2024 disp.final 2ª.Uno).

La duración del permiso podrá prorrogarse hasta que desaparezcan las circunstancias que han provocado el desastre natural, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de acogerse a un ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor (ET art.47.6 redacc RDL 8/2024 disp.final 2ª.2).

Durante la duración del permiso retribuido, la fuerza mayor solo puede justificarse en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.

En todo caso, la empresa podrá acordar el trabajo a distancia siempre que el estado de las redes de comunicación lo permita y respetando las obligaciones establecidas con carácter general para el trabajo a distancia, suministrando medios, equipos y herramientas adecuados.

2. Se reconoce el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada por la empresa de las actuaciones previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, a fin de adoptar las medidas necesarias, incluyendo, en su caso, la interrupción de la actividad (ET art.64.4.e redacc RDL 8/2024 disp.final 2ª.Tres).

3. Se impone la obligación de negociar en todos los convenios colectivos protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos laborales específicas frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (ET art.85.1 redacc RDL 8/2024 disp.final 2ª.Cuatro).

NOTA Se prevé que en el plazo de 1 año el Gobierno apruebe un reglamento sobre protección de trabajadores frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral (RDL 8/2024 disp.final 5ª).

## **2. DANA. Nuevas medidas procesales y de Seguridad Social**

### **RDL 8/2024 de 28-11-24, BOE 29-11-24**

Con vigencia desde el 30-11-2024, se ha publicado el RDL 8/2024 que establece un nuevo paquete de medidas para hacer frente a los efectos de la DANA, entre las que destacan: el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales, la prórroga de la situación asimilada a accidente de trabajo de las prestaciones de SS causadas por la DANA y la extensión de la prestación por cese de actividad de autónomos mejorada a quienes estuvieran acogidos a la tarifa plana de cotización.

### **Medidas sociolaborales (RDL 8/2024)**

Se ha publicado el RDL 8/2024, que contiene el tercer paquete de medidas urgentes complementarias para paliar los efectos de la DANA que afectó, principalmente, a la Comunitat Valenciana, Castilla-La Mancha y Andalucía entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

El RDL entra en vigor el 30-11-2024 y se aplica, igual que los anteriores, a las personas físicas y entidades públicas o privadas que hayan sufrido daños en sus bienes o derechos como consecuencia directa o indirecta de la DANA, en los municipios incluidos en el anexo del RDL 6/2024.

Contempla medidas para impulsar la recuperación de empresas y autónomos, con líneas de crédito bonificadas a tipo cero para financiar la reparación de instalaciones o adquirir tecnología y maquinaria de última generación, medidas dirigidas a la renovación del parque móvil, de apoyo al sector educativo, cultural y deportivo, mejora las ayudas por daño o fallecimiento y habilita al Real Patronato sobre Discapacidad para la concesión de ayudas en materia de accesibilidad.

Las principales novedades que introduce en materia laboral son las siguientes:

### **Medidas en materia de Seguridad Social**

a) Se extiende hasta el 31-12-2024 la consideración excepcional de situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal producidos como consecuencia de la DANA, así como de las pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia causadas por la catástrofe (RDL 6/2024 art.25.1 redacc RDL 8/2024 disp.final 3ª.7).

b) A partir del 30-11-2024, se excluyen del cómputo de ingresos, a efectos del reconocimiento o mantenimiento de las prestaciones de SS, así como de los complementos por mínimos y de la ayuda económica familiar complementaria establecida en el RD 1276/1982, las ayudas percibidas para paliar los efectos de la DANA, cuando estuvieran exentas o no tuvieran que integrarse en la base imponible del IRPF (RDL 8/2024 art.52).

Tampoco se tendrán en cuenta para calcular el importe de dichas prestaciones, de las prestaciones económicas reconocidas a personas en situación de dependencia ni de su aportación económica para el acceso a las prestaciones en especie.

c) El incumplimiento de la prohibición de despedir por causa de fuerza mayor y por causas ETOP derivadas de la DANA de trabajadores en empresas beneficiarias de ayudas o que se hubieran acogido a ERTes por fuerza mayor, determina la obligación de reintegro de las exenciones en la cotización aplicadas, únicamente, respecto de los trabajadores afectados por el incumplimiento (RDL 8/2024 disp.adic.8ª).

d) Se extiende la prestación por cese de actividad de autónomos mejorada, que incluye la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social, a todos aquellos que se encuentran acogidos a la denominada tarifa plana de cotización. La prestación se reconoce de forma retroactiva desde el 28-10-2024.

A tal efecto, junto con la solicitud de la prestación deberán formalizar la correspondiente adhesión con una MCSS, que incluirá la cobertura de las contingencias profesionales,

incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese de actividad que hasta el momento tuvieran cubiertas con el INSS y con el SEPE.

Aunque no se exige acreditar la imposibilidad para desarrollar la actividad, a partir del 1-5-2025, el órgano gestor podrá requerir dicha aportación (RDL 6/2024 art.24.1 redacc RDL 8/2024 disp.final 3ª.6).

e) Se aclara que la moratoria en la reclamación del reintegro de prestaciones indebidamente percibidas en el ámbito de la Seguridad Social resulta también de aplicación en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado.

Esta suspensión de 180 días (a partir del 13-11-2024) no solo afecta a los procedimientos de reintegro en sentido estricto, sino también a aquellos procedimientos de revisión de las prestaciones de cese de actividad reconocidas como consecuencia de los sucesivos reales decretos-leyes aprobados para paliar los efectos de la COVID-19 que han de llevar a cabo tanto las MCSS como el ISM (RDL 7/2024 art.53 redacc RDL 8/2024 disp. final 4ª.5).

### **Medidas en el ámbito procesal**

a) Con efectos a partir del 2-12-2024, se alza la suspensión de los plazos procesales en toda la provincia de Valencia. Los plazos volverán a computarse desde su inicio, sin tomar en consideración, por tanto, el plazo que hubiera transcurrido previamente (RDL 8/2024 art.28.1).

b) Se amplía el plazo para la presentación de recursos contra sentencias y otras resoluciones que ponen fin al procedimiento y que hubieran sido notificadas durante el período de suspensión de plazos, así como las que sean notificadas dentro de los 20 días hábiles siguientes al levantamiento de los plazos procesales suspendidos (RDL 8/2024 art.28.2).

La ampliación se produce por un plazo igual al previsto para el anuncio, preparación, formalización o interposición del recurso en su correspondiente ley reguladora.

c) Desde el 2-12-2024 y hasta el 31-12-2025, se tramitarán con carácter preferente los siguientes procedimientos (RDL 8/2024 art.29):

– los procesos por despido o extinción de contrato por causa de fuerza mayor y por causas ETOP cuando se realicen por empresas beneficiarias de ayudas directas o acogidas a ERTES por fuerza mayor por la DANA.

– los procesos derivados del ejercicio de los derechos a ausencias justificadas y el Plan MECUIDA extraordinario (RDL 7/2024 art.42).

– los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia (RDL 7/2024 art.43).

– los procedimientos para la impugnación de los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de la DANA (RDL 7/2024 art.44).

d) Se declara el carácter inembargable de todas las ayudas concedidas por cualquier administración o entidad pública que tengan por objeto paliar los daños causados por la DANA (LEC art.606; RDL 8/2024 art.30).

### **Medidas en materia de cooperativas**

Los plazos establecidos en la legislación autonómica para el reintegro o reembolso de las aportaciones a los socios cooperativos de sociedades cooperativas cuyo domicilio social se encuentre en cualquiera de los municipios afectados por la DANA que causen baja en el periodo comprendido entre el 30-11-2024 y el 30-6- 2025 se computarán desde esta última fecha (RDL 8/2024 art.33.10).

### **Plazo para la solicitud del concurso**

Hasta el 31-12-2025, los deudores en estado de insolvencia con domicilio en municipios afectados por la DANA producida entre el 28-10-2024 y el 4-11-2024 no están obligados a solicitar la declaración de concurso o la apertura de procedimiento especial. Hasta el 1-3-2026, los jueces no deben admitir solicitudes de concurso necesario, admitiéndose con preferencia la solicitud de concurso voluntario, si se presentara, aunque fuera de fecha posterior (RDL 8/2024 art.34).

Tampoco está obligado a solicitar la declaración de concurso, hasta el 31-12-2025, el deudor cuyo domicilio se encuentre en alguno de los municipios afectados por la DANA que hubiera presentado al juzgado de lo mercantil la comunicación de la apertura de negociaciones con los acreedores.

### **Plazos de prescripción y caducidad**

Durante el plazo de suspensión de los plazos procesales (hasta el 1-12-2024), se mantiene la suspensión de los plazos de prescripción y de caducidad para el ejercicio de acciones y derechos correspondientes a aquellos cuyo domicilio radique en alguno de los municipios afectados por la DANA o que deba ejercitarse con carácter imperativo en sus partidos judiciales (RDL 7/2024 disp.adic.12ª.5 redacc RDL 8/2024 disp.final 4ª.Once).

NOTA. El RDL 8/2024 entra en vigor el 30-11-2024, si bien las modificaciones operadas en el RDL 6/2024 y en el RDL 7/2024 se aplican retroactivamente a los hechos causantes y a los procedimientos iniciados al amparo de aquellos.

### **3. Jubilación. Cálculo de la base reguladora cuando el último día de trabajo coincide con el último día del mes**

#### **STSUD 17-10-24**

Cuando el último día de trabajo coincide con el último día del mes, el hecho causante de la pensión de jubilación se produce al día siguiente, lo que corresponde a un mes distinto. En consecuencia, siendo el último día trabajado el 31 de enero, el cómputo de las bases de cotización que se deben tomar en consideración a efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión se inicia en el mes de diciembre anterior y no en el mes de noviembre.

#### **Fecha del hecho causante**

Se plantea en casación para la unificación de doctrina la cuestión relativa a determinar la fecha del hecho causante a efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación cuando el último día de trabajo coincide con el último día del mes. En concreto si es la del último día trabajado o la del siguiente día, que es el primer día que ya no se trabaja.

Para el solicitante de la pensión, el hecho causante se debe fijar en el día siguiente al último que se trabajó, computándose, de este modo, el último mes trabajado. Para el INSS, por el contrario, este último mes debe excluirse al producirse el hecho causante en el mismo día en que se cesa en el trabajo. En caso de estimarse la tesis del INSS, las cotizaciones computables serían las comprendidas entre diciembre de 1996 y noviembre de 2018. En caso de estimarse la tesis del demandante, se excluiría la base de cotización de diciembre de 1996 y se incluiría la de diciembre de 2018 de manera que la base reguladora sería mayor.

El TS resuelve que, en estos supuestos, el hecho causante no se produce el último día trabajado, sino al día siguiente que corresponde a un mes distinto, por las siguientes razones.

1. La fecha del cese en el trabajo, como fecha del hecho causante, no puede hacerse coincidir con el último día de trabajo. Si el trabajador concluye su jornada, consuma la

prestación de servicios ese día por lo que no puede entenderse producido, en la misma fecha, el cese en el trabajo al tratarse de dos hechos antagónicos.

2. La intención del legislador es computar meses completos de cotización teniendo en cuenta la vida laboral del trabajador, por lo que no se puede excluir en el cómputo de las cotizaciones el último mes trabajado y cotizado. Ambas circunstancias impiden excluir este periodo a la hora de solicitar la jubilación.

3. Esta interpretación es coherente con la solución adoptada, en estos mismos supuestos de coincidencia del último día de trabajo con el último día del mes, a efectos de determinar el hecho causante del complemento de aportación demográfica (TS 14-2-24) y de la prestación de cese de actividad (TS 4-6-24).

#### **4. El TCo reconoce a las familias monoparentales el derecho a ampliar la duración del permiso por nacimiento y cuidado de hijo**

**STCo 6-11-24, cuestión nº 6694/2023**

Las familias monoparentales tienen derecho a que el permiso por nacimiento y cuidado de menor y la correspondiente prestación de la Seguridad Social se incrementen en las 10 semanas no coincidentes que le hubieran correspondido al otro progenitor.

#### **Nacimiento y cuidado del menor en familias monoparentales: ampliación del permiso**

El Tribunal Constitucional ha resuelto la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el TSJ Cataluña que considera que las previsiones contenidas en el ET art.48.4 en relación con la LGSS art.177 , que regulan el permiso por nacimiento y cuidado de menor y la correspondiente prestación de la Seguridad Social, suponen un trato discriminatorio hacia el menor perteneciente a una familia monoparental, ya que implican un tiempo de cuidado inferior que el devengado para el nacido en una familia biparental, a pesar de que tiene idénticas necesidades.

Igualmente, afirma que, a pesar del carácter neutro de los preceptos cuestionados, también se produce una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que el impacto negativo y desfavorable de esa regulación incide de manera más intensa sobre las mujeres trabajadoras, que encabezan mayoritariamente las familias monoparentales.

La evolución de la protección por nacimiento y cuidado de menor pone de manifiesto la existencia de contradicción entre los pronunciamientos de la Sala IV y de la Sala III del Tribunal Supremo. En el primer caso, negando el derecho de ampliación del permiso y correspondiente prestación y, en el segundo, afirmándolo (TS 2-3-23; TS cont-adm 15-10-24,).

El Tribunal Constitucional ha acordado estimar la cuestión de inconstitucionalidad y declarar inconstitucionales el ET art.48.4 y la LGSS art.177 con base en las siguientes consideraciones:

1. En ambos preceptos se observa la ausencia de un régimen específico para el disfrute de los permisos y la correspondiente prestación de la Seguridad Social por nacimiento y cuidado de menor en el seno de una familia monoparental.
2. La norma persigue una finalidad múltiple que consiste en preservar la salud de la mujer trabajadora ante el hecho biológico de la maternidad y, además, garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar. Todas ellas finalidades constitucionalmente legítimas.
3. El legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social. Sin embargo, una vez dispuesta una determinada herramienta de protección, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan de la CE art.14 CE.
4. La actual configuración de los permisos de nacimiento y cuidado de menor discrimina a los nacidos en familias monoparentales, incurriendo así en una discriminación por razón de nacimiento, que constituye una de las categorías expresamente prohibidas de discriminación y que incluye el nacimiento en cualquier modelo de familia.
5. No existe ningún argumento que justifique la razonabilidad y proporcionalidad de esta diferencia de trato. Es más, si se atiende a la especial vulnerabilidad de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, cuya tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es muy superior a la que presentan el resto de los hogares españoles, según el INE, es aún menos justificada.

Por lo que se refiere al alcance del fallo:

1. En tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso (ET art.48.4) y la correspondiente prestación de la Seguridad Social (LGSS art.177)

han de ser interpretados en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras).

2. Esta previsión no puede utilizarse para revisar sentencias que, a la fecha de dictarse esta del Tribunal Constitucional, hayan sido decididas definitivamente mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada o mediante resolución administrativa firme. La misma consideración de situación consolidada van a tener aquellas respecto de las que no se haya presentado la correspondiente solicitud.

## **5. Despido de un trabajador en IT de larga duración: ¿es discriminatorio por apariencia de discapacidad?**

### **STSJ Las Palmas 25-7-24**

El TSJ Las Palmas ha declarado improcedente y no nulo el despido disciplinario de un trabajador, al no apreciar discriminación por apariencia de discapacidad, aunque el cese se produjo mientras se encontraba en situación del IT, previsiblemente de larga duración.

Considera acreditado que el despido se acordó por los incumplimientos laborales del trabajador, que, si bien carecen de la gravedad suficiente para justificar el despido disciplinario, sí permiten excluir cualquier móvil discriminatorio.

### **Incapacidad temporal de larga duración y despido**

El actor prestaba servicios desde el 30-6-2022 como técnico educativo de gestión en un centro de menores.

Durante el transcurso de la relación laboral estuvo incurso en diversos procesos de IT por contingencias comunes, el último de ellos iniciado el 23-3-2023. Al día siguiente, su superior jerárquica emite un informe en relación a la forma de prestación de servicios del actor que determina la apertura de un expediente disciplinario.

El 18-4-2023 la empresa le comunica su despido por la comisión de varias faltas graves y muy graves, que incluyen imprudencia, fraude y desobediencia en las funciones encomendadas, omisión de datos o de la información debida de acuerdo con la normativa vigente del centro, y ofensas y malos tratos psíquicos y morales a los compañeros.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social desestima la pretensión principal de nulidad por vulneración de derechos fundamentales del actor, y estima la planteada subsidiariamente calificando el cese como improcedente.

Frente a esta resolución se alza el actor en suplicación. Reitera que el despido debía ser declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales y alega la existencia indicios suficientes de discriminación por apariencia de discapacidad, al vincular la decisión extintiva de la empresa con el proceso de baja de larga duración iniciado por el actor.

El TSJ Las Palmas comparte el criterio de la magistrada de instancia, que consideró que la situación del actor no podía calificarse de discapacidad, y desestima el recurso. Concluye que, aún tratándose de una IT de larga duración que pudiera generar indicios de discriminación por apariencia de discapacidad, en la redacción de hechos probados se constata la existencia de una IT previa, de igual previsión de duración, sin que conste actuación alguna de la empresa al respecto.

A ello hay que añadir que en el momento en que se emitió el informe que dio origen al expediente disciplinario, la empresa no tenía conocimiento de la baja médica del actor y, mucho menos, que la misma pudiera ser, previsiblemente, de larga duración.

En todo caso, considera acreditadas las faltas imputadas al actor las cuales, aunque no revisten de la gravedad suficiente para amparar un despido disciplinario, sí evidencian la existencia clara de un nexo causal objetivo entre las acciones del actor previas a su proceso de IT y la decisión extintiva de la empresa que permite excluir cualquier ánimo discriminatorio.

## **6. ETT: nuevo modelo de contrato de puesta a disposición**

### **OM TES/1324/2024, BOE 25-11-2024**

Se ha aprobado el nuevo modelo de contrato de puesta a disposición, así como el modelo de la relación de contratos de este tipo que las ETT deben remitir a la autoridad laboral con carácter mensual. Estos modelos sustituyen, a partir del 1-12-2024, a los actualmente vigentes.

### **Sustitución de modelos**

Con vigencia a partir del 1-12-2024, se ha publicado la OM TES/1324/2024 que tiene por objeto:

1. Aprobar la relación de códigos de identificación de las ETT. Se recogen en el Anexo I, sin introducir modificaciones con respecto a los actualmente vigentes.

2. Establecer el modelo de contrato de puesta a disposición que se recoge en el Anexo II.

Se consideran ajustados a este modelo los contratos que contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información, siempre que no eliminen ninguno de los conceptos del modelo ni alteren su denominación.

3. Regular el modelo de la relación de contratos de puesta a disposición celebrados que las ETT deben remitir mensualmente a la autoridad laboral competente. El modelo se recoge en el Anexo III.

Los cambios en ambos modelos tienen por objeto su adaptación a las actuales modalidades de contratos formativos y de duración determinada, así como la actualización de la denominación de determinados organismos.

Queda derogada la OM ESS/1680/2015 que regulaba los anteriores modelos a los que se sustituye.

## **7. ¿Cuándo existe responsabilidad civil por accidente de trabajo?**

### **STSJ Cataluña 30-9-24**

El TSJ Cataluña ha recordado que para estimar la existencia de responsabilidad empresarial por incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos, la empresa ha de cometer una infracción por incumplimiento de alguna medida de seguridad, debe haberse causado un daño efectivo al trabajador y existir una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso.

### **Empresa responsable civilmente**

Una ayudante de cocina de un restaurante se encuentra indispuesta. Le duele la cabeza, pero continúa trabajando hasta que empeora. Una compañera la atiende y se dirigen al vestuario, donde se apoya en la pared de la que resbala. Tumban a la trabajadora en el suelo y llaman a los socorristas de la Cruz Roja del puesto cercano. Ingresan en urgencias y se le diagnostica de hemorragia intracerebral no traumática, que termina con varias operaciones y secuelas. Inicia una situación de IT y, tras la solicitud de determinación de

contingencia, el INSS declara que deriva de accidente de trabajo y, finalmente, se le reconoce una gran invalidez.

La empresa no ha facilitado a su personal formación específica en primeros auxilios, ni ha cumplido con el deber de formación preventiva y de vigilancia de la salud de sus trabajadores, por lo que la ITSS emite acta de infracción.

La empresa tiene una póliza de seguro de responsabilidad civil. La trabajadora reclama a su empresa y a la aseguradora una indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad empresarial, por considerar que el accidente había tenido lugar como consecuencia de golpearse la cabeza tras un resbalón en el vestuario.

El TSJ considera que el traumatismo no ha quedado acreditado, incluso los testigos han enervado la versión de la actora. Y, aunque la ITSS constató un incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos laborales por falta de información y formación, también apreció que tales incumplimientos no guardaban relación causal directa con el accidente. Las compañeras de trabajo llamaron a los socorristas del puesto cercano, por lo que la causa del accidente no pudo ser la falta de formación en primeros auxilios.

Conforme establece el CC, se exige culpa o negligencia para que se genere una indemnización por daños y perjuicios derivada de una responsabilidad civil, para la cual la doctrina reiterada del TS exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Que la empresa haya cometido una infracción consistente en el incumplimiento de alguna medida de seguridad.
- Que se acredite que se ha causado un daño efectivo en la persona del trabajador.
- Que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso.

No se acredita que la hemorragia intercerebral no traumática de la trabajadora esté directa y causalmente relacionada con un incumplimiento por la empresa de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que desestima el recurso

## **8. El período de prestación de servicios como autónoma no computa para el cálculo de la indemnización por despido**

### **STSJ Aragón 14-6-24**

A efectos del cómputo de la antigüedad para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, debe excluirse el intervalo en que la trabajadora cesada estuvo encuadrada en el RETA, tras haber contraído matrimonio con el accionista mayoritario y administrador único de la empresa, a pesar de que durante dicho período continuó prestando los mismos servicios y con idéntica retribución. La ruptura de la relación laboral durante 5 años y medio impide apreciar unidad esencial del vínculo entre la actividad desempeñada antes y después del período de encuadramiento en el RETA.

### **Cálculo de la indemnización por despido: servicios prestados en el RETA**

La actora presta servicios como administrativa para una empresa de marketing desde el 17-9-1993. El 2-9-2006 contrae matrimonio con el director general de la empresa, accionista mayoritario y administrador único, por lo que el 31-8-2006 es dada de baja en el RGSS cursando su alta en el RETA. Continúa realizando la misma actividad laboral, percibiendo idéntica retribución y trabajando exclusivamente para la empresa.

En diciembre de 2011, el marido de la actora vende la totalidad de las acciones a otra empresa, por lo que ésta causa baja en el RETA. El 1-1-2012 firma un contrato de trabajo laboral con la nueva empresa, que procede a darla de alta en el RGSS.

El 29-9-2021 recibe carta de despido que la empresa fundamenta en causas económicas, productivas y organizativas, sin adjuntar ningún dato o circunstancia relativa a la posible mala situación económica de la empresa.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social declara su improcedencia fijando como fecha de efectos de antigüedad la del 17-9-1993. La empresa recurre en suplicación. La cuestión litigiosa se centra, exclusivamente, en determinar la fecha de antigüedad de la trabajadora a efectos del cálculo de la indemnización por despido improcedente.

El TSJ Aragón repasa la normativa que viene regulando el encuadramiento en el RETA de los administradores de empresas de capital que poseen el control efectivo de la sociedad, para ratificar la validez del alta en el RETA del marido de la actora, y de la propia actora al considerar que durante el período comprendido entre septiembre de 2006, fecha en la que contrajo matrimonio, y diciembre de 2011, fecha en la que las acciones fueron transferidas a otra empresa, lo que desempeñaba eran trabajos familiares excluidos de la legislación

laboral. Esta conclusión se ve reforzada por el hecho de que, en ningún momento, la trabajadora hubiera cuestionado su alta en el RETA.

Por tanto, la Sala concluye que ese período no puede considerarse a efectos de antigüedad computable en la indemnización por el despido que llevó a cabo la empresa, la cual se convirtió en su empleadora cuando a partir de 1-1-2012 adquirió tal condición por compra de la totalidad de las participaciones sociales de las que disponía su esposo.

Además, la ruptura de la relación laboral durante más de 5 años impide considerar unidad esencial del vínculo entre la actividad desempeñada antes de septiembre del 2006 y después de enero de 2012, sin que obste a esta conclusión el hecho de que durante todo este período siguiera desempeñando idénticas funciones y con idéntica retribución.

Todo ello lleva a la Sala a estimar el recurso y rebajar el importe de la indemnización a cuyo abono se condena a la empresa, de la que deberá descontarse lo que ya percibió en concepto de indemnización por despido objetivo.

## **9. Nuevo Reglamento de Extranjería**

### **RD 1155/2024, BOE 20-11-24**

Se ha publicado el RD 1155/2024 por el que se aprueba un nuevo Reglamento de Extranjería. La publicación de esta norma supone la derogación del actual reglamento (RD 557/2011) e incluye importantes modificaciones, especialmente en el arraigo, la reagrupación familiar, el acceso a los visados y las autorizaciones de residencia. El nuevo reglamento entrará en vigor a los 6 meses de su publicación, esto es el 20-5-2025.

### **Nuevo Reglamento de extranjería**

El nuevo reglamento entrará en vigor a los 6 meses de su publicación (20-5-2025). Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del reglamento se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en el reglamento anterior y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud.

A continuación, se desarrollan por temas las principales novedades incluidas con contenido laboral.

- a) Entrada y salida del territorio español y visados.
- b) Estancia en España.
- c) Residencia de corta duración, se diferencian las siguientes clases:
  - Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
  - Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo.
  - Residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.
- d) Autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada.
- e) Gestión colectiva de trabajadores contratados en origen.
- f) Residencia por circunstancias excepcionales
  - Situación de arraigo.
  - Víctimas de violencia de género, sexual y de trata de seres humanos.
  - Otras circunstancias.
  - Menores.
- g) Residencia de larga duración.
- h) Modificación de las situaciones de las personas extranjeras en España.
- i) Infracciones y procedimiento sancionador.

## **10. El TS rectifica doctrina: en los despidos disciplinarios es preceptiva la audiencia previa al trabajador**

### **STSUD Pleno 18-11-24**

Quienes nos dedicamos al derecho del trabajo llevábamos tiempo esperando esta sentencia.

Nuestro Tribunal Supremo, en sentencia para unificación de doctrina, y reunida la sala en Pleno, ha dictado en fecha 18-11-24 una sentencia que supone un antes y un después en los despidos disciplinarios.

Concluye el TS que, para proceder al despido disciplinario de un trabajador por causas relacionadas con su conducta o rendimiento, la empresa debe abrir un trámite de audiencia previa para que pueda defenderse de los hechos que se le imputan, salvo que no pueda exigirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad. Esta exigencia, derivada de la aplicación directa del art.7 del Convenio OIT núm 158, solo se aplica a los despidos que se acuerden con posterioridad a la publicación de esta resolución.

La sentencia deja cuestiones por resolver: si se omite el trámite de audiencia, ¿el despido es improcedente o nulo? A priori la tesis de la improcedencia parece tener más fuerza, pero en la sentencia, que resuelve en casación para unificación de doctrina, en recurso contra una sentencia del TSJ de Baleares, no se suscitaba esta cuestión.

Por otro lado, ¿cómo se debe desarrollar el trámite de audiencia, ¿por escrito o verbalmente? En el despacho vamos a recomendar la forma escrita.

Finalmente, ¿qué plazo se le otorga al trabajador para que pueda formular descargos.

Antes de abordar esta nueva sentencia de nuestro TS, vamos a recorrer la normativa y los anteriores pronunciamientos judiciales.

### **Audiencia previa al despido disciplinario: marco legal**

#### **Marco normativo**

#### **Normativa comunitaria** (Convenio OIT núm.185 art.7)

El trabajador tiene derecho a defenderse de los cargos imputados antes de la extinción del contrato por motivos disciplinarios.

Excepción: que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad, por ejemplosi:

- Es preciso que cese en el incumplimiento.
- Hay riesgo de destrucción de pruebas.
- Existe riesgo de prescripción de la sanción al encontrarse el trabajador de vacaciones (TSJ Cataluña 26-6-24, EDJ 631151).

### **Normativa estatal** (ET art.55; LRJS art.103)

No reconoce el derecho a una audiencia previa. El derecho de defensa del trabajador se articula mediante:

1. La notificación escrita del despido donde consten los hechos que los motivan y la fecha de efectos, es decir, después de acordarse el cese salvo:

- Trabajadores que ostentan la condición de representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales: se requiere la tramitación de un expediente sancionador previo al despido.
- Trabajadores afiliados a sindicatos: se exige una audiencia previa al delegado sindical.

2. La posibilidad de reclamar contra el despido, dentro de los 20 días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido.

### **Marco jurisprudencial**

#### **Pronunciamientos anteriores**

1. El trabajador debe tener la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él; no es suficiente que pueda impugnar esta decisión. La ausencia de esta posibilidad de audiencia previa conduce a calificar el despido como improcedente (TSJ Illes Balears 13-2-23, EDJ 522953; TSJ Extremadura 15-11-23, EDJ 700859).

2. El incumplimiento del trámite de audiencia previa no implica la calificación de improcedencia del despido, pero podría generar la imposición de una sanción administrativa grave al empresario, e incluso, si se solicita, el derecho a una indemnización de daños y perjuicios (TSJ Madrid 28-4-23, EDJ 586464).

El importe de la indemnización puede consistir en los salarios dejados de percibir hasta el momento en que se celebró la vista del juicio en la que el trabajador tuvo la ocasión de explicar los motivos (TSJ Navarra 19-3-24, EDJ 585103).

3. La norma internacional no es de aplicación directa si ya existe desarrollo normativo interno y, como el ET no lo prevé, no puede exigirse la obligación de audiencia previa (TSJ Cataluña 4-7-23, EDJ 669497; 10-11-23, EDJ 778758; 19-1-24, EDJ 527727; 21-2-24, EDJ 521052; TSJ C.Valenciana 21-11-23, EDJ 769112).

La posibilidad de defenderse de los cargos que se le imputan aparece debidamente recogido en la necesidad de que la carta de despido contenga unos requisitos básicos y de forma que permita al trabajador poder defenderse de los hechos imputados, por lo tanto con la legislación nacional que obliga a que la carta de despido contenga tales requisitos formales se está dando debido cumplimiento a dicho Convenio Internacional, a efectos de evitar la indefensión del trabajador (TSJ Granada 11-4-24, EDJ 583401; TSJ Castilla La

### **Nueva doctrina del TS: audiencia previa en despidos disciplinarios (STS 18-11-24)**

Las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir el trámite de audiencia previa, es decir, sin permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo (TS 18-11-24, núm 1250/2024).

El TS resuelve en casación para unificación de doctrina el debate planteado en relación a la obligación de la empresa de conceder al trabajador la posibilidad de defenderse de los hechos que se le imputan antes de que acuerde su cese por motivos disciplinarios (Convenio OIT núm 158 art.7).

El supuesto que da origen a la tramitación del procedimiento es el de un trabajador que presta servicios como profesor para la Escuela de Arte Dramático de Illes Balears. Tras encadenar varios contratos para obra o servicio de duración determinada y sucesivos nombramientos como funcionario interino, el 31-3-2021 el Patronato de la Fundación para los Estudios Superiores de Música y Artes Escénicas de Illes Balears le notifica su despido disciplinario por conductas inapropiadas de índole sexual con el alumnado de género femenino. Entre otras, se le imputan comentarios de índole sexual, incómodos y obscenos, comentarios sobre la vestimenta de las alumnas, miradas intimidatorias o la invasión del espacio físico durante una clase de realización de fotografías no autorizadas.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social declara el cese procedente. Recurrida en suplicación, el TSJ aprecia falta de motivación de la sentencia de instancia sobre la valoración de la prueba e insuficiencia en los hechos probados, pero no declara la nulidad de la sentencia al apreciar defectos formales por no haberse concedido audiencia previa al trabajador, por lo que califica el despido como improcedente.

Frente a esta resolución se alza la entidad demandada en casación para unificación de doctrina. La cuestión que se plantea se centra en determinar la necesidad de audiencia previa al trabajador despedido por motivos disciplinarios.

El Pleno del TS estima por unanimidad el recurso, rectificando su doctrina contenida en sentencia del TS 15-9-88, EDJ 7014, y otras análogas, en base a los siguientes argumentos:

1. El art.7 del Convenio OIT núm 158, que exige conceder al trabajador que va a ser cesado por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento la posibilidad de defenderse, es directamente aplicable, al ser una disposición que debe calificarse de completa, sin precisar de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.

2. La audiencia previa no puede confundirse con otros derechos que corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como la impugnación del despido en sede judicial.

Tampoco puede confundirse con las vías de mediación o conciliación previas al proceso, o incluso dentro de él, pero para evitarlo, lo que nada tiene que ver con la defensa que el trabajador pudiera hacer ante el empleador para refutar o desmentir lo imputado.

3. La determinación de la norma aplicable al caso concreto es una cuestión de legalidad que corresponde resolver a los jueces y tribunales ordinarios en el ejercicio de la función jurisdiccional. De este modo, cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que tal desplazamiento implique una derogación de la norma interna, sino solo su inaplicación al caso concreto en aplicación del principio de prevalencia.

4. El requisito de audiencia previa se exceptúa en el supuesto de que no pueda pedirse razonablemente al empleador que la conceda, excepción que resulta aplicable en el caso de autos dado que, en el momento en que activó el despido, el criterio jurisprudencial que se venía aplicando era, precisamente, la no exigencia de tal audiencia previa.

Por todo lo expuesto, el TS estima el recurso, casa parcialmente la sentencia recurrida, declara la nulidad de la sentencia dictada por el juzgado de lo social y fija doctrina

estableciendo que las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir trámite de audiencia previa, sin bien esta exigencia, que implica un cambio de criterio, sólo es aplicable a los despidos acaecidos con posterioridad a la publicación de la presente resolución.

## **11. DANA: inaplicación de los tiempos de conducción y descanso en el transporte de mercancías**

**DGTCF resol 15-11-24, BOE 19-11-24**

Como consecuencia de la DANA que ha afectado especialmente a la Comunitat Valenciana y Castilla La- Mancha, se flexibilizan los tiempos de conducción para los conductores los transportes de mercancías que entre el 11-11-2024 y el 17-11-2027 hayan participado en labores de suministro, abastecimiento, limpieza y desescombro.

### **Excepción a los límites de los tiempos de conducción**

Los conductores que desde cualquier parte del territorio nacional hayan participado en operaciones de transporte de mercancías necesarias para el suministro y abastecimiento en las zonas de Andalucía, la Comunitat Valenciana y Castilla-La Mancha afectadas por la DANA o en operaciones de limpieza, desescombro y reconstrucción de esas mismas zonas están exceptuados del cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso entre el 11-11-2024 y el 17-11-2024. Los límites aplicables durante este periodo son los siguientes:

a) Se sustituye el límite de conducción:

- Diario máximo de 9 horas por uno de 11 horas.
- Semanal máximo de 56 horas por uno de 60 horas.
- Bisemanal máximo de 90 horas por uno de 102 horas.

b) Se reducen el requisito del descanso diario de 11 horas por uno de 9 horas.

c) Se posibilita tomar dos descansos semanales reducidos consecutivos de al menos 24 horas, siempre que la compensación de los mismos se tome unida al siguiente descanso semanal normal; o posponer el inicio del período de descanso semanal más allá de 6 períodos de 24 horas, sin que se sobrepasen los 12 períodos de 24 horas.

## **12. Se regula el registro electrónico de apoderamientos de la ITSS**

### **OM TES/1291/2024, BOE 18-11-24**

Con vigencia desde el 2-1-2025 se regulan los requisitos y las condiciones de funcionamiento del Registro Electrónico de Apoderamientos del Organismo Estatal ITSS, También se adoptan medidas de cooperación con las autoridades competentes que intervienen en el procedimiento sancionador en el orden social para facilitar a los interesados realización de trámites a través de representante.

### **Registro electrónico de apoderamientos**

Con vigencia a partir del 2-12-2024 se regulan las condiciones de funcionamiento y requisitos del Registro Electrónico de Apoderamientos de la ITSS (REA-ITSS). También se adoptan medidas de cooperación entre las autoridades competentes que intervienen en el procedimiento sancionador del orden social, facilitando la realización de trámites a través de representantes.

El Registro electrónico de apoderamiento deben inscribirse los poderes otorgados «apud acta» a favor de representante, por quien ostente la condición de persona denunciante, de persona inspeccionada o de persona interesada, para actuar en su nombre ante el organismo autónomo Organismo Estatal ITSS en una actuación inspectora o un procedimiento administrativo. Los apoderamientos inscribibles son los siguientes:

- a) Para que la persona apoderada pueda llevar a cabo en nombre de la persona poderdante y ante la ITSS cualquier actuación administrativa sin que se pueda renunciar o revocar el poder por separado respecto a alguno de ellos.
- b) Por trámites, para que la persona apoderada pueda actuar en nombre de la persona poderdante solo en aquellos trámites seleccionados de entre los relacionados en el anexo I, pudiéndose renunciar o revocar el poder por separado respecto a cualquiera de ellos.

El listado de trámites que se pueden realizar mediante el otorgamiento de poder «apud acta» en el ámbito de la ITSS son las siguientes:

- Presentar una solicitud o un escrito.
- Presentar, ampliar o desistir de una denuncia.

- Comparecer en representación del sujeto obligado cuando la personación haya sido requerida en el ámbito de una actuación inspectora, y realizar declaraciones sobre hechos o circunstancias con trascendencia inspectora en nombre del representado.
- Aportar documentación requerida en el marco de una actuación inspectora.
- Solicitar información sobre el estado del expediente o procedimiento.
- Presentar un escrito de alegaciones o desistir del mismo, así como solicitar trámite de audiencia/vista del expediente.
- Recibir notificaciones/comunicaciones.
- Solicitar el pago de una sanción con reducción.
- Abonar una sanción.
- Interponer recursos o desistir de los mismos.
- Reconocer una deuda.

El registro estará disponible en la sede electrónica del organismo autónomo Organismo Estatal ITSS.

El otorgamiento de un poder «apud acta» puede realizarse, a solicitud de la persona poderdante o de la persona apoderada, mediante comparecencia en la sede electrónica del organismo autónomo Organismo Estatal ITSS, a través del uso de los sistemas de identificación y firma previstos o mediante comparecencia en una oficina de dicho Organismo. Los poderes quedarán inscritos en el registro, comunicándose a la persona poderdante y apoderada y surtiendo plenos efectos desde la inscripción y tendrán una vigencia máxima de cinco años, a contar desde la fecha de su inscripción.

El REA-ITSS será plenamente interoperable con el Registro Electrónico de Apoderamientos de la AGE, garantizando su interconexión.

Se prevé el desarrollo de una aplicación informática que permita albergar apoderamientos para la realización de trámites en el ámbito de las actuaciones inspectoras y del procedimiento sancionador en el orden social, que facilite a los ciudadanos la realizar de trámites a través de representante ante las distintas administraciones que intervienen como consecuencia de una actuación inspectora o de un procedimiento sancionador en el orden social.

## 13. Instrucciones para la aplicación de aplazamientos y exenciones en la cotización derivados de la DANA

### **BNR 12/2024**

Con motivo de la publicación en el BOE del RDL 6/2024 y el RDL 7/2024, por los que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA en diferentes municipios entre el 28-10-24 y el 4-11-24, se establecen una serie de medidas respecto a exenciones en la cotización a la SS, aplazamientos y suspensiones de procedimientos de recaudación, entre otras.

### **Noticias RED**

El BNR 12/2024 incluye las siguientes novedades:

#### 1. EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA (RDL 6/2024 art.18 -redacc RDL 7/2024; RDL 7/2024 art.44 y art.55)

Para poder beneficiarse de las exoneraciones señaladas en el RDL 6/2024 art.18, las empresas deben tener autorizado el ERTE del RDL 7/2024 art.44; teniendo que:

a) Presentar ante la TGSS una declaración responsable (DR) que haga referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de este ERTE, al cumplimiento de los requisitos para la aplicación de las exoneraciones y a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo:

- A través del Sistema RED, y
- Respecto de cada CCC, y de cada uno de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2024, y enero y febrero de 2025, así como de los posteriores en el caso de que las suspensiones o reducciones de jornadas se extiendan a períodos posteriores, en el que figuren de alta las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, y antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

b) Comunicara la TGSS la identificación de los trabajadores y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

**Presentación de la declaración responsable (DR):** la DR respecto del mes en que se inicie la situación de suspensión o reducción de jornada, se debe realizar a través de la

funcionalidad Anotación Causa Peculiaridades de Cotización en CCC y, dentro de ésta, a través de la opción Anotación Resto de Peculiaridades, seleccionando la opción:

- CPC 110 –ERTES FUERZA MAYOR DANA RDL 6/2024 (respecto de ERTE de CCC de empresas afectadas por el RDL 6/2024 art.18.1).
- CPC 112 -ERTES FUERZA MAYOR DANA RDL 7/2024 (respecto de ERTE correspondientes a CCC de empresas afectadas por el RDL 7/2024 art.44).

Se debe volver a realizar nueva DR si la situación se mantuviera durante más de un mes, en el segundo y, en su caso, tercer o cuarto mes posterior, según proceda.

**Verificación de la autorización del ERTE FUERZA MAYOR por parte de la Autoridad laboral:** a la fecha en que se comunique la DR mediante la CPC 110 ó 112, la TGSS debe comprobar que la Autoridad laboral competente ha informado de la autorización del ERTE por fuerza mayor. Si no se hubiera comunicado, la DR debe ser rechazada.

**Comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada:** la identificación de estos trabajadores afectados se efectúa a través de los valores del campo TIPO DE INACTIVIDAD. De forma simultánea a la anotación de los valores O5, O6, O7 u O8 se da contenido al campo Aplicación Exenciones Trabajador, debiendo adoptar:

- el valor S, si se pretende la aplicación de exenciones.
- el valor N, si no se pretende la aplicación de exenciones.

a) CPC 110:

- O5: SUSPENSION ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL6/24
- O6: REDUCCION ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL6/24

b) CPC 112:

- O7: SUSPENSION ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL7/24
- O8: REDUCCION ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL7/24

**Verificación de la inclusión de las personas trabajadoras en el ERTE FUERZA MAYOR autorizado por parte de la Autoridad laboral:** a la fecha en que se comunique la INACTIVIDAD O5, O6, O7 u O8, la TGSS debe comprobar que la Autoridad Laboral competente ha sido informado sobre la inclusión de la persona trabajadora en el ERTE por

fuerza mayor (RDL 6/2024 art.18 o RDL 7/2024 art.44). Si no, la INACTIVIDAD O5, O6, O7 u O8 ha de ser rechazada.

**Porcentajes y aportación empresarial de exención:** las exenciones se aplican respecto de los trabajadores y del abono de la aportación empresarial (LGSS art.153 bis), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. Se aplica:

- El 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta para los ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL 6/2024 –CPC 110- y para los ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL 7/2024-CPC 112-, para los días 28 a 31 de octubre, y para los meses de noviembre y diciembre de 2024, y enero y febrero 2025, respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción.
- El 90 % de la aportación empresarial de contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta para los ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL 6/2024 –CPC 110- y para los ERTE FUERZA MAYOR DANA RDL 7/2024-CPC 112- , para marzo de 2025 y meses posteriores, en su caso, respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción.

## 2. AMPLIACIÓN DEL PLAZO REGLAMENTARIO DE INGRESO DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL (RDL 6/2024 art.20).

La ampliación del plazo reglamentario de ingreso de cuotas de los CCC con domicilio de actividad en las localidades del anexo del RDL 6/2024 se efectúa automáticamente y de oficio por la TGSS. Por ello, no se deben presentar las liquidaciones de cuotas de estos CCC correspondientes a los períodos de liquidación de octubre de 2024 a enero de 2025, en los meses en los que se deberían presentar con carácter general. En caso contrario, se rechazará o anulará la presentación.

Las liquidaciones de cuotas de estos CCC, correspondientes a los períodos de liquidación de octubre de 2024 a enero de 2025, se deben presentar en los meses de diciembre de 2024 a marzo de 2025, respectivamente.

La misma ampliación se aplica a las liquidaciones complementarias cuyo plazo de ingreso estuviese comprendido en cualquiera de los meses señalados.

La ampliación del plazo reglamentario de ingreso respecto de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para

Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social para los Trabajadores del Mar, con domicilio de actividad o residencia en las localidades del anexo del RDL 6/2024 se realizará automáticamente y de oficio por la TGSS, no siendo necesario ningún tipo de actuación por estos trabajadores.

### 3. SUSPENSIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECAUDACIÓN DE LOS RECURSOS OBJETO DE LA GESTIÓN RECAUDATORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (RDL 6/2024 art.21 y RDL 7/2024 art.54)

Se debe realizar automáticamente y de oficio por la TGSS.

### 4. AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE INGRESO DE CUOTAS DEVENGADAS CON ANTERIORIDAD A LA CATÁSTROFE NATURAL (RDL 6/2024 art.22).

El ingreso sin recargo de las cuotas correspondientes a las liquidaciones ordinarias y complementarias de los CCCs del RDL 6/2024 art.22, que no se hubieran pagado a la fecha de entrada en vigor del mismo, debe realizarse mediante el documento de pago TC 1/31 (apartado Gestión de Deuda de la oficina Virtual del sistema RED: servicio de Consulta y Obtención de Recibo fuera de plazo).

Si no se hubiera realizado la presentación de las liquidaciones de cuotas a las que estuvieran obligados los CCCs afectados durante el mes de octubre, debe remitirse la información necesaria para su cálculo (bases de cotización, horas extras, etc.) (trámite CASIA, Recaudación/ Aportar documentación acreditativa/Actualización Liquidación Fuera de Plazo), para que la TGSS realice dicho cálculo sin recargo poniendo a disposición el documento de pago.

El ingreso de cuotas de Seguridad Social devengadas en el mes de octubre de 2024 por los trabajadores por cuenta propia o autónomos del RDL 6/2024 art.22.2 y que no hubieran sido ingresadas a la fecha de entrada en vigor del mismo, se debe hacer mediante domiciliación en la cuenta bancaria informada por el trabajador a la TGSS, el último día hábil del mes de noviembre de 2024, sin aplicación de recargo o interés alguno.

### 5. AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA SOLICITAR BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL (RDL 6/2024 art.23)

No es necesario realizar ninguna actuación en el ámbito de afiliación.

La ampliación del plazo reglamentario para la comunicación de las bajas (de trabajadores por cuenta ajena en alta en CCC con domicilio de actividad en alguna de las localidades del Anexo del RDL 6/2024 y de trabajadores por cuenta propia con domicilio de actividad o

residencia en alguna de estas localidades), se hará automáticamente y de oficio por la TGSS.

El plazo reglamentario para la comunicación de las variaciones de datos que sean consecuencia del inicio y finalización de los períodos de suspensión o reducción de jornada como consecuencia de un ERTE del RDL 6/2024 art.18, también se ampliará automáticamente y de oficio por la TGSS.

#### 6. CONSIDERACIÓN EXCEPCIONAL COMO SITUACIÓN ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO DE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL (RDL 6/2024 art.25)

En cuanto a las actuaciones en el ámbito de la gestión de los partes de IT (información proporcionada por el INSS), se regula como situación asimilada a accidente de trabajo, sólo a efectos de la prestación económica, los procesos de IT producidos en el ámbito correspondiente a las localidades que figuran en el Anexo del RDL 6/2024, desde el 29-10-24 a 30-11-24, iniciados como consecuencia de los siniestros señalados en él (RDL 6/2024 art.1).

Partes de baja, confirmación y alta médica: los procesos de IT con especial protección conforme al RDL 6/2024 se regulan como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica. La emisión de los partes de baja, confirmación y alta corresponde en todo caso al Servicio Público de Salud (SPS) al que esté vinculado el trabajador en función de su domicilio.

Económicamente, han de ser a cargo de la entidad que proteja la prestación de IT derivada de contingencias profesionales de los trabajadores de la empresa.

El INSS se ha coordinado con los SPS para que éstos emitan los partes médicos de acuerdo con los códigos de diagnóstico facilitados por el Ministerio de Sanidad.

Las empresas han de recibir los partes de estos procesos de IT a través del Fichero INSS Empresas FIE/Servicio FIER. La comunicación de los datos económicos a través de los ficheros FDI o servicio online establecidos a estos efectos, se debe realizar como contingencia "3" Accidente de trabajo. Y deben comunicar al INSS la acción/tipo de parte "DE" de la misma forma que se comunica para cualquier otro proceso de IT por contingencias comunes.

Actuaciones en el ámbito de afiliación y en el de la liquidación de cuotas: la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo, en relación al inicio de la compensación de cuotas por el pago delegado de la IT, se efectúa automáticamente en función de la información proporcionada por el INSS.

## 7. MEDIDAS PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (RDL 6/2024 art.24)

Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, pueden solicitar la prestación de cese de actividad sin que sea necesaria la aportación de documentos que acrediten la existencia de fuerza mayor.

En el reconocimiento de la prestación, que se lleve a cabo por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por el Instituto Social de la Marina no se exigirá la acreditación de la imposibilidad para desarrollar la actividad.

A los efectos de poder acceder a la prestación por cese de actividad, se considera como cumplido el requisito de periodo mínimo de cotización de doce meses comprendidos en los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a la situación de cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia afectados por los siniestros descritos en el RDL 6/2024 art.1. Esta prestación puede extenderse hasta el 31-1-2025.

Aquellos trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social que se encontraran disfrutando de alguna bonificación o reducción en las cuotas a la Seguridad Social y, como consecuencia directa e inmediata de los sucesos incluidos en el ámbito de aplicación del RDL 6/2024 estén percibiendo la prestación de cese de actividad con baja en el régimen correspondiente, no pierden el derecho al acceso a las bonificaciones o reducciones en la cuota por el tiempo que hubiese quedado pendiente de disfrute.

## 8. APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (RDL 6/2024 art.19)

Este aplazamiento se debe ajustar a los requisitos establecidos con carácter general en la normativa de Seguridad Social, con algunas particularidades:

- Se aplica un interés del 0,5 %.
- Las solicitudes de aplazamiento deben efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a las cuotas devengadas de octubre 2024 a enero 2025 para empresas, y de noviembre 2024 a febrero 2025 para trabajadores autónomos.
- El aplazamiento se concede mediante una única resolución, se amortiza mediante pagos mensuales y un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad

solicitada, sin superar un total de 16; el primer pago se hará a partir del mes siguiente al que aquélla se haya dictado.

- La solicitud de este aplazamiento determina que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, hasta que se dicte la correspondiente resolución.

**Procedimiento de presentación de las solicitudes a través del Sistema RED:** los Autorizados RED están habilitados para la presentación de las solicitudes de aplazamiento, como representante de persona jurídica o de persona física, utilizando exclusivamente el formulario del Registro Electrónico de la SEDE Electrónica de la Seguridad Social. En el formulario (servicio de aplazamiento en el pago de deudas de la Seguridad Social) debe marcarse la casilla RDL 6/2024 DANA.

**Solicitud de aplazamientos para empresas:** la petición de aplazamiento tiene efectos para todos los CCC's que consten en la solicitud.

Si es una empresa cuyo titular es un trabajador autónomo, y solicita el aplazamiento de las cuotas tanto de la empresa como de las relativas al empresario como trabajador autónomo, debe presentar sólo una solicitud, consignando en el formulario el NAF correspondiente al trabajador autónomo, CCC afectados por la solicitud, régimen de seguridad social de cada uno de ellos, y periodo de la deuda por el que se solicita el aplazamiento.

**Plazos de presentación de las solicitudes:** la solicitud debe presentarse entre:

- El 1 y 10 de diciembre de 2024 : empresas y trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar (aplazamiento de cuotas del período de liquidación de octubre 2024); y trabajadores por cuenta propia (aplazamiento de las cuotas del periodo de liquidación de noviembre 2024).
- El 1 y 10 de enero de 2025: empresas y trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar (aplazamiento de cuotas del período de liquidación de noviembre 2024); y trabajadores por cuenta propia (aplazamiento de cuotas del periodo de liquidación de diciembre 2024).
- El 1 y 10 de febrero de 2025: empresas y trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar (aplazamiento de cuotas del período de liquidación de diciembre 2024); y trabajadores cuenta propia (aplazamiento de cuotas del periodo de liquidación de enero 2024).

- El 1 y 10 de marzo de 2025 : empresas y trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar (aplazamiento de cuotas del período de liquidación de enero 2024); y trabajadores cuenta propia (aplazamiento de cuotas al periodo de liquidación de febrero 2024).

Solicitado el aplazamiento, la TGSS no emitirá adeudos de las liquidaciones ordinarias o complementarias confirmadas por la modalidad de cargo en cuenta que correspondan a períodos de liquidación por los que se hubiera solicitado el mismo.

**Requisitos para la concesión y resolución única:** el aplazamiento a interés reducido no puede autorizarse cuando el responsable presente deuda con la Seguridad Social o un aplazamiento en vigor por periodos diferentes a los señalados.

No pueden ser objeto de interés reducido las liquidaciones u obligaciones complementarias o trimestrales que comprendan periodos de liquidación diferentes.

Los sujetos responsables que tengan autorización para ingresar las cuotas en plazos reglamentarios de ingreso diferidos respecto de los ordinarios, pueden solicitar este aplazamiento siempre que la solicitud se presente en los plazos señalados.

Si procede el aplazamiento a interés reducido, la TGSS debe emitir una única resolución (con los meses cuyo aplazamiento se haya solicitado) una vez transcurrido el último de los cuatro meses cuyo aplazamiento se puede solicitar.

**Consideración de encontrarse al corriente y plazo de amortización:** desde el momento de la solicitud, el deudor será considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social por los meses cuyo aplazamiento se solicita, y hasta que se dicte la correspondiente resolución.

Si procede la concesión del aplazamiento, se otorga un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada, con un máximo de 16 mensualidades, desde el mes siguiente a dictarse la resolución.

**Condiciones de efectividad:** con excepción del tipo especial de interés, el aplazamiento previsto se debe regir por las normas generales que regulan los aplazamientos de pago de deudas de Seguridad Social, siendo aplicables las condiciones exigidas para su efectividad y vigencia. El ingreso de la cuota inaplazable debe hacerse en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento.

9. MORATORIA EN EL PAGO DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (RDL 6/2024 art.19)

Las instrucciones para la solicitud de las moratorias a las que se refiere el RDL 6/2024 art.19 en redacción por el RDL 7/2024 se proporcionarán en un próximo Boletín Noticias RED.

## **14. Sustitución de trabajador en huelga: ¿ejercicio del poder de dirección o esquirolaje interno?**

### **STS 16-10-24**

Vulnera el derecho de huelga la sustitución de la presentadora de un programa de radio por otro redactor del mismo, cuya función habitual y ordinaria no es la de presentar, aunque ocasionalmente sustituya a la trabajadora durante sus vacaciones u otras situaciones análogas.

### **Finalidad de la sustitución**

Se plantea ante el TS la cuestión relativa a determinar si supone una vulneración del derecho de huelga la sustitución de la presentadora de un programa informativo de radio por otro redactor que se encontraba de servicios mínimos el día en que aquella secundó la huelga convocada para el 8-3-2021.

Plantea la cuestión la empleadora frente a la sentencia del TSJ Sevilla que entendió que la medida supone un esquirolaje interno que permitió el mantenimiento de la emisión del programa. Alega la empresa que la sustitución de la trabajadora cinco minutos antes del inicio del programa se realizó en el ejercicio del ius variandi empresarial encargando la presentación del programa a uno de los redactores que no estaban en huelga.

Para el TS, el recurso de la empresa se sustenta en hechos contrarios a los que se declara probados en instancia. De estos se desprende que la trabajadora sustituida era la presentadora habitual del programa y que solo ocasionalmente era sustituida por otros redactores cuando estaba de vacaciones u otras circunstancias análogas. En concreto, el trabajador sustituto no presentó el programa durante ese año, aunque sí lo hizo el año anterior durante una baja médica de la presentadora.

Resuelve el TS que lo ocurrido no es una sustitución ordinaria de la presentadora enmarcada dentro del ius variandi empresarial, que se puede producir por cualquier circunstancia excepcional que lo justifique, sino de una decisión absolutamente extraordinaria con una finalidad claramente dirigida a perjudicar el ejercicio del derecho de huelga manteniendo la emisión del programa y minimizando los efectos de la huelga.

Por ello, el TS desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia declarando vulnerado el derecho de huelga de la trabajadora y condenando a la empleadora a abonar una indemnización por daño moral de 7.500 euros.

## **15. Nuevo BNR con información en materia de bonificaciones a la contratación**

### **BNR 11/2024**

La TGSS informa sobre las cuestiones y peculiaridades que afectan a las bonificaciones aplicables a actividades realizadas en Ceuta y Melilla, a los contratos para la sustitución de personas trabajadoras y a las situaciones especiales de IT.

### **Noticias RED**

El BNR 11/2024 incluye las siguientes novedades:

1. Bonificaciones aplicables a actividades realizadas en Ceuta y Melilla (RDL 1/2023 art.31 redacc RDL 2/2024)

A partir del 1-11-2024, la contratación en empresas dedicadas a determinadas actividades en Ceuta y Melilla están bonificados en el 50% de las cuotas de la Seguridad Social, en sustitución de la anteriormente vigente, de 262 euros/mes.

La bonificación se aplica:

- A los contratos indefinidos con fecha de inicio igual o posterior a 1-11-2024 ya sea por contratación inicial (códigos de contrato 150, 250 y 209) ya sea por transformación de un contrato temporal (códigos de contrato 109,209 y 309).
- A los contratos para la sustitución de trabajadores en situación de IT celebrados con trabajadores en situación de desempleo ya se celebren a tiempo completo (código de contrato 410) o a tiempo parcial (código de contrato 510). El contrato se identifica con valor 14 y debe tener una fecha de inicio igual o posterior a 1-11-2024.

La peculiaridad de cotización se identifica en ambos casos con TPC 13.

2. Contratos de Duración Determinada para Sustitución de Personas Trabajadoras en Determinados Supuestos (RDL 1/2023 art.17)

Se anuncia la futura implementación del valor 17, en sustitución del actual valor 05, que va a identificar la bonificación a la contratación de personas desempleadas con discapacidad para sustituir a personas con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por IT Este valor se va aplicar a los contratos de sustitución con fecha de inicio posterior a 1-9-2023 ya se celebren a tiempo completo (código de contrato 410) o a tiempo parcial (código de contrato 510).

La causa de sustitución 05 se debe corregir por la nueva causa 17 para lo que se va a habilitar un plazo especial en el Sistema RED.

### 3. Aspectos Comunes (RDL 1/2023)

Se aplican a las causas de sustitución anteriores (valor 14 y 17) las reglas generales establecidas para los contratos de sustitución por descanso por nacimiento y cuidado de hijo (valor 10 y 11) y por riesgo durante el embarazo y la lactancia (valor 12 y 13). Como particularidad, las bonificaciones se van a aplicar mientras coincidan el contrato de sustitución y la situación de incapacidad temporal, independientemente de la prestación.

La admisión de estas causas está condicionada a la existencia de baja médica, según la información del INSS. En caso de incidencias por falta de baja médica, se permite una anotación excepcional a través de la funcionalidad de suspensiones por prestaciones de corta duración.

### 4. Situaciones Especiales IT (LGSS art.169)

Se informa sobre la modificación de los colectivos incentivados que identifican las peculiaridades de cotización asociadas a las situaciones especiales de incapacidad temporal distinguiendo dos situaciones conforme al cuadro que adjunta el BNR:

- Colectivos incentivados que identifican IT de situaciones especiales con efectos desde el día de la baja médica.
- Colectivos incentivados que identifican IT de situaciones especiales con efectos desde el día siguiente a la baja médica.

## 16. Nueva Ley Orgánica del derecho de defensa

### LO 5/2024, BOE 14-11-24

La LO 5/2024 desarrolla, con vigencia a partir del 4-12-2024, el derecho constitucional a la defensa y a la asistencia letrada como derecho fundamental indisponible y establece las garantías y deberes de los profesionales de la abogacía. Su contenido en cada ámbito jurisdiccional se desarrollará por la respectiva Ley procesal.

#### **Desarrollo del derecho de defensa**

La LO 5/2024 del derecho de Defensa, vigente a partir del 4-12-2024, tiene por objeto regular el derecho constitucional de defensa (Const art.24.2) en cualquier tipo de controversia ante los tribunales y administraciones públicas, como derecho fundamental indisponible.

Recoge, entre otras, las siguientes cuestiones:

#### **A. Derecho de defensa de las personas**

Incluye los siguientes derechos:

1. Asistencia jurídica adecuada por profesional de la abogacía, para el ejercicio de su derecho de defensa, y la asistencia jurídica gratuita cuando se acredite insuficiencia de recursos o situaciones de especial vulnerabilidad en los términos que se desarrollen legalmente.
2. Elegir libremente al profesional de la abogacía que vaya a asistirle en su defensa, así como a prescindir de sus servicios, sin perjuicio de las excepciones que puedan prever las leyes por razones justificadas.
3. Ser informado de manera clara, simple, comprensible y accesible atendiendo a las especiales circunstancias del derecho de defensa (personas con discapacidad y menores de edad). Este derecho alcanza tanto a los procedimientos legalmente previstos para defender sus derechos e intereses ante los poderes público como al derecho a ser informados por el profesional de la abogacía que asuma su defensa, sobre cuestiones como, la gravedad del conflicto, la viabilidad de la pretensión, las estrategias procesales más adecuadas, el estado del asunto y las incidencias y resoluciones relevantes que se produzcan, los honorarios profesionales, así como los costes generales del proceso y las consecuencias de una eventual condena en costas.

4. Ser oídas, formular alegaciones, aportar documentos y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico, antes de que se dicte la resolución por la que pudieran resultar afectados.

5. Calidad de la asistencia jurídica.

6. Un lenguaje claro en los actos, resoluciones y comunicaciones procesales, teniendo en cuenta las

características personales y necesidades concretas de sus destinatarios que permita a estos conocer el objeto y consecuencias del acto procesal comunicado.

7. Tener a su disposición los mecanismos pertinentes de interpretación y/o traducción.

8. Derecho a la indemnidad de las personas trabajadoras frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales. Esta protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

9. En las causas penales, procedimiento administrativo sancionador y procedimiento disciplinario, el derecho de defensa comprende, además, el derecho a: ser informado de la acusación; no declarar contra uno mismo; no confesarse culpable; guardar silencio; la presunción de inocencia; y la doble instancia.

10. Ante los tribunales y en sus relaciones con la Administración de Justicia, los titulares ostentan, entre otros, los siguientes derechos:

- Identificar a las autoridades judiciales, miembros del Ministerio Fiscal o funcionarios de la Administración de Justicia.

- Exigir responsabilidades por error judicial o funcionamiento anormal de la Administración de Justicia.

- Utilizar las lenguas oficiales en el territorio de la comunidad autónoma donde residan o donde se hayan iniciado las actuaciones judiciales.

- Relacionarse preferentemente, si así lo solicitan, de forma electrónica con los juzgados y tribunales y la Administración de Justicia, y poder acceder y conocer por medios electrónicos el estado de tramitación de los procedimientos.

- La protección de datos de carácter personal de acuerdo con lo establecido en las leyes, y en particular, a la seguridad y confidencialidad de los datos que figuren en los ficheros, sistemas y aplicaciones de la Administración de Justicia.
- El reconocimiento de la discapacidad como criterio merecedor de especial protección jurídica y acceso a recursos accesibles universalmente.

### **B. Asistencia jurídica en el derecho de defensa**

En relación con la abogacía la norma regula:

1. Las garantías de la abogacía, que incluyen las de: prestación del servicio por profesionales de la abogacía; actuación libre e independiente del profesional de la abogacía; el encargo profesional por escrito, la confidencialidad de las comunicaciones y secreto profesional; la libertad de expresión y el derecho a la conciliación y al disfrute de los permisos de maternidad y paternidad.
2. Los deberes de la abogacía, distinguiendo entre deberes de actuación (lealtad, honestidad etc.) y deontológicos.
3. Las garantías institucionales: los colegios de la abogacía operan como garantía institucional al asegurar el cumplimiento debido de las normas deontológicas amparando a los profesionales en el ejercicio de sus funciones profesionales, así como a los titulares del derecho, en su condición de clientes de servicios, velando por el correcto cumplimiento de los deberes deontológicos de los profesionales de la abogacía. Además, persiguen y sancionan las conductas que pongan en riesgo el derecho de defensa de las personas.

### **C. Normas modificadas por la LO 5/2024**

La Ley Orgánica modifica las siguientes normas:

1. Ley de Enjuiciamiento Criminal, adecuándola a la categoría de delitos leves, tras la supresión de las faltas.

LO 6/1984, reguladora del procedimiento de Habeas Corpus. Incluyendo entre las personas que pueden instar el procedimiento de Habeas Corpus al privado de libertad, su cónyuge o persona unida por análoga relación de afectividad, descendientes, ascendientes, hermanos y, en su caso, respecto a los menores, sus representantes legales, y respecto a las personas con discapacidad con medidas de apoyo judicial, la persona que preste su apoyo con facultad de representación específica para este acto concreto.

2. L 1/1996, de asistencia jurídica gratuita. En relación con las personas con derecho a la asistencia jurídica gratuita introduce los siguientes cambios:

- en el ámbito concursal, el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las microempresas, se reconoce también a las que sean persona jurídica (art.2.g).

- en el orden penal, se incluyen las personas jurídicas, cuando por requerimiento judicial haya de designarse defensa letrada y, en su caso, representación procesal, siempre que la sociedad haya sido declarada judicialmente en situación de insolvencia actual o inminente, se encuentre en concurso de acreedores o no conste actividad económica en el último ejercicio cuando, en este último caso, la sociedad se halle disuelta o en trámite de disolución (art.2.l).

3. L 52/1997, de asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas, ampliando las materias en las que la Ley se aplica a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y estableciendo los criterios de actuación en la asistencia jurídica letrada que presten los abogados del Estado, los letrados de las Cortes Generales, los letrados de la Administración de la Seguridad Social y los restantes letrados previstos en dicha ley.

4. L 8/2021, de apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica: se amplía de 3 a 6 años el plazo máximo para que la autoridad judicial de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal solicite la revisión de las medidas que se hubiesen establecido con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, para adaptarlas a ella.

## **17. Se crea la Tarjeta Europea de la Discapacidad**

**Dir (UE) 2024/2842, BOE 14-11-24**

**Dir (UE) 2024/2841, DOUE 14-11-2024**

Se han creado la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento con la finalidad de promover la libre circulación y el acceso igualitario a servicios actividades y facilidades para personas con discapacidad en el ámbito de la UE. La Directiva, que debe ser plenamente aplicable antes del 5-6- 2028, detalla el formato, reconocimiento mutuo, expedición, validez y medidas de seguridad para ambas tarjetas, así como las obligaciones de los Estados miembros para garantizar su implementación efectiva.

También se incluyen como beneficiarios los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro.

### **Expedición de la tarjeta europea de la discapacidad**

Se ha publicado la Dir (UE) Directiva (UE) 2024/2841 por la que se establecen las normas que regulan la expedición de Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento. Su objetivo principal es promover la libre circulación de las personas con discapacidad y facilitar estancias de corta duración en un Estado miembro distinto de aquel en el que residan. Los Estados miembros están obligados adoptar y publicar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la misma antes del 5-6-2027 y deben aplicarse a partir del 5-6-2028.

Se aplica a las condiciones y facilidades de estacionamiento y a todas las situaciones en las que las autoridades públicas o los operadores privados ofrezcan condiciones especiales o trato preferente a las personas con discapacidad en lo que respecta al acceso a los siguientes servicios, actividades y facilidades, en el contexto de una estancia de corta duración:

- Servicios en el sentido del TFUE art.57.
- Servicios de transporte de viajeros.
- Otras actividades y facilidades, también cuando se proporcionen sin que medie remuneración.

Por el contrario, no se aplica a:

- Las prestaciones de la Seguridad Social (Rgto (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009).
- Las prestaciones especiales en metálico contributivas y no contributivas o las prestaciones en especie en el ámbito de la seguridad social, la protección social y el empleo.
- Las prestaciones de asistencia social (Dir 2004/38/CE art.24).
- Los servicios remunerados o no remunerados que se presten para la inclusión, la habilitación o la rehabilitación a largo plazo de las personas con discapacidad.
- Las condiciones especiales o trato preferente para el acceso a los servicios ofrecidos a las personas con discapacidad teniendo en cuenta sus necesidades individuales y

sujetos a criterios adicionales, sobre la base de una evaluación individual o de una decisión relativa al derecho a servicios específicos.

Los beneficiarios de las tarjetas son los ciudadanos de la UE y los miembros de sus familias cuya situación de discapacidad esté reconocida por las autoridades del estado miembro de residencia y sus acompañantes.

Los Estados miembros deben introducir la versión física de la Tarjeta Europea de Discapacidad siguiendo un formato común uniforme y accesible, incluyendo un código QR y otros elementos digitales para prevenir el fraude. Las tarjetas deben ser mutuamente reconocidas en todos los Estados miembros, y su expedición, renovación o retirada debe realizarse conforme a las normas, procedimientos y prácticas nacionales.

Además, deben garantizar la seguridad, integridad, autenticidad y confidencialidad de los datos personales recogidos y almacenados para este propósito. La tarjeta debe ser expedida o renovada de forma gratuita para el beneficiario, aunque se puede cobrar una tasa por una nueva expedición en caso de pérdida o deterioro, siempre que no supere los costes administrativos.

También se incluyen como beneficiarios los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro, no incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva y cuya situación de discapacidad o derecho a servicios específicos hayan sido reconocida por el Estado miembro de residencia, así como a las personas que los acompañen o asistan (Dir UE 2024/2841).

## **18. DANA. Procedimiento automatizado para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo**

**SEPE Resol 12-11-24, BOE 13-11-24**

Se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo derivado de los ERTE por fuerza mayor o ETOP y para los empleados de hogar por causas relacionadas con la DANA. Las empresas deben presentar una solicitud colectiva por cada centro de trabajo a través de la aplicación Certific@2.

## **Desempleo DANA**

Con vigencia desde el 13-11-2024 se ha publicado una resolución mediante la cual se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo consecuencia de los ERTES ETOP o Fuerza mayor relacionados con la DANA. También regula la tramitación de las prestaciones de desempleo de los empleados de hogar, Con relación a los ERTE, las empresas deben presentar solicitudes colectivas por cada centro de trabajo afectado a través de la aplicación Certific@2, en formato electrónico y siguiendo el modelo e instrucciones del anexo I de la resolución. Se establece lo siguiente:

1. Los requisitos de las solicitudes son los siguientes:

– Se deben presentar en el plazo de 1 mes desde la notificación de la resolución de la autoridad laboral en la que constate la existencia de fuerza mayor, o desde que se estime la solicitud por silencio administrativo. En caso de presentación fuera de plazo, el derecho a la prestación nace el día de la solicitud, abonando la empresa a los trabajadores desde el primer día de aplicación de la medida hasta la presentación de la solicitud. No es necesario presentar certificados de empresa en estos procedimientos.

– La solicitud colectiva debe incluir la fecha prevista de finalización del periodo de suspensión o reducción de jornada. En esa fecha la prestación queda suspendida. No obstante, se reanudará si las medidas se prorrogan. En este caso, la empresa debe presentar una nueva solicitud colectiva.

– Las solicitudes de alta y reanudación de las prestaciones contributivas por desempleo se reconocerán de forma automatizada.

2. La inscripción como demandante de empleo es un requisito previo para el reconocimiento de las prestaciones, realizándose la inscripción de oficio si es necesario.

3. En el reconocimiento de las prestaciones se tendrán en cuenta los datos obrantes en el SEPE sobre hijos a cargo de la persona beneficiaria.

4. En caso de pluralidad de suspensiones de contratos o reducciones de jornada, la prestación se calcula teniendo en cuenta las bases de cotización de todas las empresas afectadas. Se reconoce una única prestación, y las cantidades máximas y mínimas se determinarán en función del promedio de las horas trabajadas durante los 180 días anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo, o durante el período de tiempo inferior trabajado inmediatamente anterior.

5. Se establece un procedimiento para elegir una prestación contributiva anterior: requiere que la persona beneficiaria solicite formalmente su opción por la prestación anterior suspendida. La elección se realiza sin deducción por el trabajo compatible afectado por la suspensión o reducción de jornada, y tiene efectos desde la fecha de inicio de la medida de suspensión del contrato o reducción de jornada. Puede comunicarse a través del 060

6. La comunicación de periodos de actividad e inactividad debe realizarse a partir del mes en el que la persona beneficiaria de la prestación se reincorpore por primera vez a su actividad. La comunicación debe realizarse para el mes en que se reincorpore y para los meses posteriores, hasta la finalización de la medida de suspensión del contrato o reducción de jornada. En el último mes natural de vigencia de la medida, se debe efectuar la comunicación de los periodos de actividad e inactividad durante ese mes para que tenga efectos respecto del pago de la prestación.

7. La cuantía de prestaciones se regularizan en función de los hijos a cargo cuando, a instancia de las personas trabajadoras interesadas, se actualiza la información sobre hijos a cargo con posterioridad al reconocimiento inicial de la prestación. Si se hubiera realizado algún pago, la cuantía abonada se revisará y se regularizará según lo previsto en RD 625/1925 art.34.3.

Con relación a la prestación por desempleo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar , las especialidades son las siguientes:

1. La declaración responsable de la persona empleadora debe incluir los siguientes datos:

– Nombre de la persona empleadora, así como su código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, su número de identificación fiscal, y su domicilio.

– Indicación de si la medida adoptada supone la suspensión del contrato o la reducción de la jornada.

– Nombre de la persona trabajadora afectada, su número de identificación fiscal y fecha de inicio de la medida decidida por el empleador.

– Fechas de inicio y de fin de los efectos entre las que se extenderá la vigencia de la medida. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la jornada mensual pactada en el contrato.

2. Cuando se decidan variaciones en los datos comunicados previamente (tipo de medida, suspensión del contrato o reducción de jornada..) estas se deben comunicar durante el

mismo mes natural en que se produzcan, aportando nueva declaración responsable de su empleadora.

3. En el reconocimiento de las prestaciones se tendrán en cuenta los datos obrantes en el SEPE sobre número de hijos a cargo, y se emitirá el SMS informativo.

## **19. Nuevas medidas extraordinarias para paliar los efectos de la DANA en el ámbito laboral**

Se ha aprobado el RD Ley 7/2024, de 11 de noviembre (BOE 12 de noviembre), por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

## **Nuevas medidas sociolaborales de respuesta frente a la DANA.**

Con vigencia desde el 13-11-2024, se ha publicado el RDL 7/2024 que establece un nuevo paquete de medidas para hacer frente a los efectos de la DANA. Se incluyen medidas laborales y de Seguridad Social, entre las que se encuentran especialidades en la tramitación de los ERTE, nuevos permisos retribuidos no recuperables y un nuevo plan MECUIDA. Las medidas laborales se aplican retroactivamente desde el 28-10- 2024.

### **Medidas en materia de empleo**

Se ha publicado el RDL 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan nuevas medidas urgentes para paliar los daños causados por la DANA en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

El RD entra en vigor el 13-11-2024 y recoge el segundo paquete de medidas para hacer frente a la DANA en materia de empleo y de Seguridad Social. Incluye también otras medidas socio laborales de interés.

#### **A. Medidas en materia de Empleo (Titulo VI)**

Con efectos retroactivos desde el 28-10-2024, se establecen medidas en materia de empleo que resultan de aplicación cuando:

- El lugar de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora se encuentre en alguno de los municipios previstos en el RDL 6/2024 anexo.
- Las consecuencias de los siniestros producidos por la DANA en uno de los municipios de dicho anexo hayan afectado indirectamente a personas físicas, empresas y trabajadores autónomos fuera de aquellos.

Las medidas más destacadas son las siguientes:

1. Permisos retribuidos y puesta en marcha del plan MECUIDA.
2. Posibilidad de las empresas afectadas por la DANA de acogerse a ERTes.
3. Mejora de la prestación por desempleo.
4. Se establece el trabajo a distancia como la forma preferente de organización laboral en las empresas afectadas por la DANA (RDL 7/2024 art.41). De esta forma, cuando por las consecuencias de la DANA (estado de vías de circulación, del transporte público o del centro de trabajo...) resulte imposible acceder al centro de trabajo y si el estado de las redes de comunicación lo permite, los trabajadores, en su caso, los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas tienen derecho a realizar su jornada bajo esta modalidad, salvo que sea incompatible con la naturaleza de la prestación laboral. En este último caso, podrán solicitar un permiso retribuido no recuperable por imposibilidad de acudir al centro de trabajo (RDL 7/2024 art.42.1.a).

De existir acuerdo de trabajo a distancia, pueden solicitar la ampliación a toda la duración de su jornada de trabajo.

5. Empleados de hogar. Se prevé la posibilidad de suspender total o parcialmente el contrato de trabajo o de reducir la jornada de los empleados de hogar, cuando con motivo de la situación derivada de la DANA no pueden prestar total o parcialmente los servicios (RDL 7/2024 art.45).

En este caso, los empleados de hogar van a poder acceder a la prestación por desempleo. El hecho causante se acreditará mediante declaración responsable de la persona empleadora o, en caso de que resulte imposible, de la persona trabajadora.

6. Se establece la prohibición del despido por causa de fuerza mayor y por causas ETOP de personas trabajadoras en empresas beneficiarias de ayudas directas o de los ERTES previstos con ocasión de la DANA.

La prohibición implica que, de producirse el despido, se calificará como nulo y la empresa deberá devolver las ayudas recibidas (RDL 7/2024 art.46).

Estas causas tampoco justifican el fin del período de actividad ni la falta del llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos.

También se prohíbe a las cooperativas reducir, por estas mismas causas y con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma.

7. Se reconoce que la situación excepcional provocada por la DANA y sus efectos tiene la consideración de riesgo grave e inminente a efecto de prevención de riesgos laborales (LPRL art.21.1), permitiendo a los trabajadores y a los socios trabajadores y de trabajo de cooperativas interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo (RDL 7/2024 art.41)

8. La suspensión de los contratos temporales por causas de fuerza mayor, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, supone la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido (RDL 7/2024 art.47).

9. Se aprueba un plan de empleo para llevar a cabo labores de reconstrucción en los municipios afectados por la DANA. Para ello se establecen subvenciones para contratar personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo y se prevé la aprobación de subvenciones para financiar los costes salariales por todos los conceptos derivados de los contratos suscritos en el marco del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social (RDL 7/2024 art.49).

## **B. Medidas en materia de Seguridad Social**

Incluye medidas en relación con las siguientes cuestiones:

1. En relación con el **ingreso mínimo vital** (IMV):

- Durante las mensualidades de noviembre de 2024 a enero de 2025, el complemento de ayuda para la infancia de la prestación del ingreso mínimo vital se incrementa en un 30%. Este incremento es adicional al 15% establecido anteriormente (RDL 6/2024 art.27). El incremento del 30% sobre el complemento

se aplica tanto a las prestaciones reconocidas como a las pendientes de resolver, así como a las que se soliciten antes del 31-12-2024 (RDL 7/2024 art.52).

- Los solicitantes del ingreso mínimo vital (individuales o unidades de convivencia) con domicilio en las localidades afectadas por la DANA pueden solicitar el reconocimiento del derecho de la prestación del ingreso mínimo vital durante el ejercicio 2025 a partir del 1-1-2025 (RDL 6/2024 art.27 bis redacc RDL 7/2024 disp.final 8.10).

## **2. Procedimientos de Seguridad Social**

a) Cuando afecten a personas domiciliadas en municipios afectados por las DANA (RDL 6/2024 anexo), las Entidades gestoras de la Seguridad Social no van a iniciar procedimientos de reintegro de prestaciones indebidas o, si aún no se hubiera comenzado a practicar ningún descuento, van a suspender los ya iniciados, durante el plazo 180 días contados a partir del 13-11-2024. Con relación a la prestación del IMV, esta previsión se aplica cuando la unidad de convivencia tenga su domicilio en alguno de los municipios afectados.

También se suspende para el abono voluntario de del importe íntegro de la deuda de una sola vez.

Igualmente, y durante este mismo periodo no se iniciaran o, en su caso, se suspenderán los trámites para la compensación directa mediante descuento sobre la cuantía de la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que los beneficiarios individuales o unidades de convivencia tengan su domicilio en alguna de las localidades afectadas por la DANA (RDL 7/2024 art.53).

b) La suspensión de los procedimientos de recaudación de Seguridad Social prevista para cuotas y conceptos de recaudación conjunta (RDL 6/2024 ar 21) se extiende a los recursos objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social distintos a cuotas (RDL 7/2024 art.54).

3. Durante 6 meses contados desde el 13-11-2024, se permite a los partícipes de **planes de pensiones** disponer excepcionalmente de sus derechos consolidados en las siguientes situaciones (RDL 7/2024 art.51):

- Ser titular de explotaciones agrarias, forestales, ganaderas, o establecimientos mercantiles, industriales y de servicios afectados por la DANA.

- Ser trabajador autónomo que haya tenido que suspender o cesar su actividad debido a la DANA.
- Ser trabajador afectado por un ERTE en empresas ubicadas en municipios afectados por la DANA y
- Haber sufrido pérdida o daños en la vivienda habitual debido a la DANA.

Estas situaciones se deben acreditar mediante documentos justificativos o mediante una declaración responsable. El límite máximo de disposición por partícipe es el resultado de prorratear el IPREM vigente en 2024 multiplicado por tres, prorrateado para seis meses.

El reembolso debe efectuarse por la entidad gestora en 7 días hábiles, 30 días para planes de empleo, y está sujeto al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones. Las disposiciones también aplican a asegurados de planes de previsión asegurados y mutualidades de previsión social

4. **Autónomos.** Se introduce las siguientes modificaciones en la prestación extraordinaria de cese de actividad (RDL 6/2024 art.24 redacc RDL 7/2024):

- Se amplía la prestación extraordinaria de cese de actividad a los trabajadores por cuenta propia que cesen parcialmente en su actividad como consecuencia de la DANA.
- Se aclara que para el acceso a la prestación (por cese total o parcial de la actividad) se exige tener cubierta la contingencia por cese de actividad.
- Se fija en el 1-5-2025, la fecha a partir de la cual la entidad gestora de la prestación (MCSS o INSS) va a poder solicitar al beneficiario la acreditación de la imposibilidad para desarrollar la actividad debido a la DANA.
- Se fija la duración máxima de la prestación por cese de actividad, que podrá extenderse hasta el 31-1-2025, pudiendo acceder, si el cese de actividad total fuera definitivo, a la prestación de cese de actividad ordinaria (LGSS art.331.1.b).
- Se garantiza la inembargabilidad de la prestación. Tampoco se puede compensar con otras prestaciones de Seguridad Social indebidamente percibidas.

5. **Incapacidad temporal.** Se aclara que la consideración como situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de IT iniciados como consecuencia de la DANA supone que no se exige acreditar un periodo de cotización previa (RDL 6/2024 art.25 redacc RDL 7/2024).

6. Con relación al **aplazamiento o la moratoria** regulados en el RDL 6/2024, se modifica el periodo de devengo de las cuotas y conceptos de recaudación conjunta objeto de aplazamiento o moratoria, que pasan a ser los siguientes (RDL 6/2024 redacc RDL 7/2024 disp.final 8ª.seis):

- Empresas y trabajadores por cuenta propia o autónomos, incluidos en el REM: entre octubre de 2024 y enero de 2025.
- Autónomos incluidos en otro régimen de la Seguridad Social: ente noviembre de 2024 y febrero de 2025.

### **C. Otras medidas destacadas**

1. **Suspensión de los plazos procesales**, desde el 11-11-2024 y con carácter indefinido, para todos los órdenes jurisdiccionales en los órganos judiciales con sede en la provincia de Valencia. En el orden jurisdiccional social la suspensión no afecta a los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (RDL 7/2024 disp.adic.12ª).

En todo caso, el juez o tribunal puede acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

La suspensión se levantará en función de la evolución de las circunstancias que han justificado su adopción mediante acuerdo del Consejo de Ministros, previa consulta al CGPJ. Igualmente, se habilita al Consejo de Ministros para limitar la suspensión a uno o varios partidos judiciales dentro de la provincia de Valencia.

La misma suspensión indefinida se aplica a la exención del deber de solicitar el concurso a los plazos de prescripción y caducidad.

2. Hasta el 30-1-2025, se establece una exención del pago de tasas para los solicitantes de visado de **autorizaciones de trabajo y residencia** (LO 4/200 art.44) domiciliados en los municipios afectados por la DANA (RDL 6/2024 art.12.9 redacc RDL 7/2024 disp.final 8.cinco).

3. **Medidas excepcionales para los centros de formación profesional** ubicados en los municipios afectados por la DANA que estuvieran realizando acciones formativas del sistema de formación profesional dirigidas a personas trabajadoras. Cuando estos centros hayan sufrido daños que impidan el desarrollo de la actividad formativa con normalidad van a poder solicitar una ampliación del periodo de ejecución de acciones formativas o

celebrar un convenio de colaboración con otros centros para garantizar la continuidad de la formación. Además, se ofrecen alternativas para la estancia formativa en empresas, como sustituirla por actividades laborales relacionadas o por voluntariado, o ampliar el plazo para su realización (RDL 7/2024 art.65).

Estas medidas van a estar vigentes hasta la finalización del curso académico 2024-2025, y siempre y cuando persistan las circunstancias que motivaron su adopción.

## **Permisos retribuidos y plan MECUIDA**

Se regulan las causas por las que las personas trabajadoras afectadas por la DANA podrán ausentarse al trabajo, sin pérdida de retribución, relacionadas con la imposibilidad de acceder al centro o de prestar servicios, con la necesidad de llevar a cabo labores de limpieza o traslado y de hacer frente a la desaparición, el fallecimiento o los deberes de cuidado de familiares. Además, se activa el plan MECUIDA que permite adaptar la jornada de trabajo o reducirla, con reducción proporcional del salario, cuando deban atenderse deberes de cuidado respecto de familiares que no generen derecho a permiso retribuido.

## **Permisos retribuidos y no recuperables** (RDL 7/2024 art.42.1, 2 y 3)

Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por las siguientes causas:

- a) Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de realizar la prestación laboral como consecuencia del estado de las carreteras, el transporte público o el propio centro o de órdenes, prohibiciones o requerimientos de las autoridades de protección civil, salvo que resulte posible el trabajo a distancia.
- b) Labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual y de recuperación de enseres y otros efectos personales, hasta que se disponga de una solución habitacional estable y adecuada.
- c) Realización de trámites para obtener documentos oficiales o públicos que solo pueden llevarse a cabo de manera presencial por parte de la persona trabajadora.
- d) Desaparición de familiares.

e) Fallecimiento de familiares, en cuyo caso la duración del permiso se extiende desde el hecho causante hasta los 5 días hábiles siguientes al del sepelio.

f) Atención de deberes de cuidado. Se entiende que concurren deberes de cuidado cuando:

- sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender a algún familiar que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo;
- se hubiera producido el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona sobre la que concurren deberes de cuidado;
- la persona que se viniera encargado del cuidado o asistencia directos no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas directamente relacionadas con la DANA.

Este permiso por atención de deberes de cuidado es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Se mantendrá en vigor hasta el 31-12-2024, sin perjuicio de la posibilidad del Ministerio de Trabajo y Economía Social de prorrogarlo en atención a la persistencia de las circunstancias relacionadas con la DANA (RDL 7/2024 disp.final 14ª).

En disfrute de estos permisos se rige por las siguientes normas:

a) Se entiende por familiar al cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio.

b) Los permisos por desaparición y fallecimiento de familiares y por atención a deberes de cuidado también se reconocen cuando los familiares residan en alguno de los municipios previstos en el Anexo del RDL 6/2024 o el deber de cuidado se origine en esas localidades.

c) Estos permisos tienen carácter retribuido, no recuperable y se computan como tiempo de trabajo efectivo.

d) Con carácter general, no se determina la duración de los permisos, salvo en el caso de fallecimiento que se amplía a 5 días a contar desde que se produzca el sepelio, por lo que el derecho a ausentarse del trabajo se mantiene mientras se mantengan las causas que los justifican.

e) Se reconoce a las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas el derecho a ausentarse, con carácter retribuido, por las mismas causas. En consecuencia,

tendrán derecho a la percepción de los anticipos societarios correspondientes (L 27/1999 disp.adic.14ª redacc RDL 7/2024 disp.final 3ª).

También se consideran justificadas las faltas de puntualidad o las interrupciones de la jornada laboral que se produzcan por las mismas causas.

Cualquier medida desfavorable derivada del ejercicio de estos derechos es nula.

## **Plan MECUIDA** (RDL 7/2024 art.42.4)

Las personas trabajadoras podrán adaptar su jornada de trabajo o reducirla, con reducción proporcional del salario, cuando deban atender deberes de cuidado respecto de familiares que no generen derecho a permiso retribuido.

Este derecho se reconoce también cuando los destinatarios de los cuidados residan en alguno de los municipios previstos en el Anexo del RDL 6/2024 o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades.

El derecho a la adaptación y reducción de jornada se extiende a las relaciones laborales de carácter especial cuya regulación del régimen de permisos se rija por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos y los conflictos que puedan generarse en su aplicación deben resolverse por la jurisdicción social a través del procedimiento especial para el ejercicio de los derechos de conciliación (LRJS art.139).

El plan MECUIDA se mantendrá en vigor hasta el 31-12-2024, sin perjuicio de la posibilidad del Ministerio de Trabajo y Economía Social de prorrogarlo en atención a la persistencia de las circunstancias relacionadas con la DANA (RDL 7/2024 disp.final 14ª).

### **A. Derecho a la adaptación de la jornada**

Es una prerrogativa del trabajador a quien corresponde determinar su alcance y contenido. Empresa y trabajador deben negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo:

- Cambio de turno.
- Alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas, que se limita al período excepcional de duración de la reparación de los daños ocasionados por la DANA.

### **B. Derecho a la reducción de jornada**

Los trabajadores que deban atender deberes de cuidado pueden solicitar también una reducción especial de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar , con reducción proporcional del salario, que se registrará por lo dispuesto con carácter general en los art.37.6 y 37.7 del ET con las siguientes especialidades:

- No se exige que el familiar que requiera atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.
- Debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar el 100% de la jornada, siempre que se justifique y sea razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.

Los trabajadores que ya estén disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o de alguno de los derechos de conciliación pueden renunciar temporalmente a ellos o solicitar que se modifiquen los términos de su ejercicio, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis de la DANA y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como

a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

## **Especialidades en la tramitación de los ERTE**

Con efectos desde el 28-10-2024 se establecen especialidades en la tramitación de los ERTE solicitados como consecuencia directa o indirecta de la DANA. Entre estas, se reconocen como causa de fuerza mayor las pérdidas de actividad producidas indirectamente por la DANA y se agiliza el procedimiento estableciendo que el informe de la ITSS tenga carácter potestativo.

## **ERTE ETOP y FM. Especialidades DANA**

Con vigencia desde el 13-11-2024 y con carácter retroactivo desde el 28-10-2024, el RDL 7/2024 establece especialidades aplicables a los ERTES que sean consecuencia o estén relacionados con la DANA (RDL 7/2024 art.44) . La solicitud de los ERTE viene acompañada de medidas en materia de protección por desempleo. Las especialidades reguladas son las siguientes:

a) A efectos de solicitar un ERTE por la situación provocada por la DANA, tiene la consideración de fuerza mayor tanto la pérdida de actividad que tiene su causa directa en los daños producidos por la DANA, como, indirectamente, la pérdida de actividad originada por causas que impiden gravemente continuar con el desarrollo de la actividad. Se incluyen como causas indirectas:

- Órdenes, prohibiciones, instrucciones, recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas, incluidas las que afecten al desplazamiento de las personas trabajadoras al centro de trabajo, o las mercancías o falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

b) La solicitud del informe a la ITSS es potestativo para la autoridad laboral. No obstante, en caso de no solicitar el informe, la ITSS debe comprobar con posterioridad: el cumplimiento de los requisitos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor,

especialmente en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por la DANA.

c) Los efectos se producen desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor hasta la fecha determinada señalada en la resolución.

d) Cuando el ERTE se adopte por causas ETOP relacionadas con la DANA, las personas trabajadoras pueden acceder al sistema de protección por desempleo previsto para los ERTE fuerza mayor. Por tanto, no se requiere periodo de carencia; su disfrute no implica el consumo de cotizaciones previas; su cuantía se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70% (LGSS disp.adic. 46ª).

e) Las anteriores especialidades también se aplican a los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas incluidos en el RGSS o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

f) Las exenciones previstas para los ERTES por fuerza mayor (100% de la aportación empresarial) se aplican todos los que tengan su causa en pérdidas de actividad directa o indirectamente producidas por la DANA (RDL 7/2024 art.55; RDL 6/2024 art.18)

Con relación a la aplicación de estas exenciones de cotización se amplía su ámbito temporal a las cuotas devengadas entre los días 28 y 31 de octubre de 2024. Además se establece que a partir de marzo de 2025, se aplicarán los porcentajes de exención previstos para los ERTES con carácter general (LGSS disp.adic.44) (RDL 6/2024 art.18 - redacc RDL 7/2024 -disp.final 8.seis).

## **Mejora de la prestación por desempleo**

Con vigencia a partir del 13-11-2024, se establecen normas especiales de desempleo aplicables a los trabajadores afectados por un ERTE por causa de fuerza mayor y a los trabajadores al servicio del hogar familiar que vean suspendido su contrato o reducida su jornada como consecuencia de los daños producidos por la DANA.

### **Medidas en materia de desempleo**

Los trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores, así como los empleados de hogar que se vean afectados por una situación de suspensión del contrato o de reducción de jornada como consecuencia de la DANA producida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre, van a poder acceder a la prestación por desempleo para trabajadores

afectados por un ERTE por fuerza mayor (LGSS disp.adic. 46ª). Esta prestación presenta las siguientes características:

- No es necesario acreditar un período mínimo de cotización.
- La prestación no consume cotizaciones.
- Se reconoce por una cuantía equivalente al 70% de la base reguladora (promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo) con el límite de las cuantías máximas y mínimas de la prestación por desempleo.
- Las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación van a computar a efectos de futuras prestaciones.
- Es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial ya sea por mantenimiento del vigente en la fecha de nacimiento del derecho al desempleo, ya sea por adquisición de un empleo posterior. En este último caso, se debe deducir del importe del subsidio, la parte proporcional al tiempo trabajado.
- La solicitud de la prestación debe hacerse de manera colectiva, en el caso de ERTE por causas de fuerza mayor (art.44), o por el propio trabajador en el caso de empleados de hogar (art.45).

Se prevén las siguientes situaciones especiales:

a) Que el trabajador o socio trabajador estuviera compatibilizando el trabajo que se ve afectado por el ERTE con la prestación o subsidio por desempleo. En este caso tiene las siguientes opciones:

- Continuar percibiendo la prestación o subsidio por desempleo ya reconocido, con los siguientes efectos:
  - o A la cuantía de la prestación o subsidio no se le aplica la deducción por la parte de jornada realizada, o, en su caso, se ajustará en función de la reducción de su jornada de trabajo
  - o Impide el acceso con posterioridad a la prestación por desempleo para trabajadores afectados por un ERTE de fuerza mayor .

- Solicitar la prestación por desempleo para trabajadores afectados por un ERTE por fuerza mayor (LGSS disp.adic. 46ª). En este caso, el derecho anterior se suspende pudiendo solicitarse su reanudación a la finalización del nuevo.

b) Que en la fecha de efectos del ERTE, el trabajador o socio trabajador tuviera suspendido su contrato por IT o por nacimiento o cuidado del menor. En este caso continúa percibiendo la prestación por estas situaciones hasta su extinción, pasando entonces a la situación legal de desempleo a efectos de solicitar la prestación contributiva por desempleo.

## **20. Publicada la nueva “Directiva Rider” europea**

### **Dir (UE) 2024/2831**

El DOUE ha publicado la Dir (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. La Directiva establece una presunción legal de laboralidad del trabajo en dichas plataformas y dota de una mayor transparencia al empleo de algoritmos para la gestión de los recursos humanos, al garantizar que los sistemas automatizados sean supervisados por personal cualificado y que los trabajadores tengan derecho a impugnar las decisiones automatizadas.

### **Mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales**

Trabajo en Plataformas Digitales, conocida como Directiva Rider, tiene como objetivos prioritarios mejorar las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales en toda la UE y proteger sus datos personales.

La Directiva entrará en vigor el 1-12-2024, si bien los Estados miembros disponen hasta el 2-12-2026 para incorporar sus disposiciones a la legislación nacional.

La norma establece requisitos mínimos, por lo que no afecta a la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas digitales. En todo caso, los Estados miembros adoptarán medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

A efectos de la Directiva se entiende por plataforma digital toda persona física o jurídica que presta un servicio en el que se cumplen los requisitos siguientes:

- al menos una parte se presta a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles;
- a petición de un destinatario del servicio;
- implica la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado;
- implica la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones.

Los principales aspectos que regula la Directiva son los siguientes:

**Mejora de las condiciones laborales** (Dir (UE) 2024/2831 art.4, 5 y 6)

Los Estados miembros deben establecer:

1. La presunción legal de existencia de una relación laboral entre una plataforma digital de trabajo y las personas que realizan trabajo en dichas plataformas, que se materializará cuando se constaten determinados indicios de control y dirección. Corresponderá a la plataforma digital demostrar la inexistencia de relación laboral.

Esta presunción se aplica en todos los procedimientos administrativos o judiciales en los que se dirima la determinación de la situación laboral correcta de la persona que realiza trabajo en plataformas. Por el contrario, no se aplica a los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales o de Seguridad Social.

2. Medidas de apoyo para garantizar la difusión de información completa al público, la elaboración de orientaciones en forma de recomendaciones concretas y prácticas dirigidas a las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas, los interlocutores sociales y las autoridades nacionales competentes, así como el establecimiento de controles e inspecciones eficaces.

3. Medidas adecuadas para garantizar que las personas que trabajan a través de intermediarios disfruten del mismo nivel de protección que las personas que mantienen una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo (Dir (UE) 2024/2831 art.3).

Salvo en caso de que la Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente (Dir (UE) 2024/2831 art.26).

## **Gestión algorítmica**

1. En materia de protección de datos (Dir (UE) 2024/2831 art.7 y 8), la Directiva limita el tratamiento de los datos personales mediante sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones. De esta forma, las plataformas digitales de trabajo no pueden tratar:

– Datos personales: sobre el estado emocional o psicológico de la persona que realiza trabajo en plataformas; relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con otras personas trabajadoras o con sus representantes; para predecir el ejercicio de los derechos fundamentales; o para inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado del VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual;

– Datos biométricos del trabajador.

– Datos personales de la persona que realiza trabajo en plataformas cuando esta no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas.

En cuanto el tratamiento de datos personales por parte de una plataforma digital de trabajo puede entrañar un elevado riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, al realizar la evaluación de impacto se recabará la opinión tanto de los trabajadores como de sus representantes, a quienes deben transmitir el resultado de la evaluación.

La autoridad nacional, en España, la AEPD, será la responsable de supervisar y garantizar la aplicación de estas normas en lo que respecta a las cuestiones de protección de datos. Las infracciones se sancionarán con multas de hasta 20.000.000 euros que, en caso de las empresas, podrán sustituirse por una cuantía equivalente al 4% como máximo del volumen de negocio total anual global del ejercicio financiero anterior, optándose por la de mayor cuantía (Dir (UE) 2024/2831 art.24).

2. Principio de transparencia (Dir (UE) 2024/2831 art.9). Con relación a estos datos, los Estados miembros deben exigir que las plataformas digitales de trabajo informen a los trabajadores, a sus representantes y, si lo solicitan, a las autoridades nacionales competentes, sobre la utilización de los algoritmos tanto de seguimiento como de toma de decisiones. Esta información debe proporcionarse por escrito de forma transparente, inteligible y accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

También se debe proporcionar esta información a las personas inmersas en un procedimiento de contratación o selección, de manera concisa y con anterioridad al inicio del procedimiento.

La Directiva reconoce a los trabajadores de las plataformas el derecho a la portabilidad de los datos personales generados por la realización de su trabajo en el contexto de los sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones. A tal efecto, se les deben proporcionar gratuitamente las herramientas necesarias para el ejercicio de este derecho.

3. Supervisión y revisión por humanos (Dir (UE) 2024/2831 art.10 y 11). La Directiva obliga a los Estados miembros a garantizar que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen, en todo caso cada 2 años, las decisiones adoptadas o respaldadas por los algoritmos que afecten a los trabajadores de las plataformas.

Las personas encargadas de la función de supervisión y evaluación por la plataforma digital de trabajo deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función, incluso para anular las decisiones automatizadas. Dichas personas gozarán de protección contra el despido o su equivalente y contra medidas disciplinarias y otro trato desfavorable en el ejercicio de sus funciones. Del resultado de la evaluación ha de informarse a la representación de los trabajadores, a los trabajadores de las plataformas y a las autoridades competentes, previa petición.

Siempre deben ser adoptadas por un humano las decisiones consistentes en restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o las que causen un perjuicio equivalente.

Los Estados miembros también deben garantizar que los trabajadores obtengan de la plataforma una explicación, oral o por escrito y sin demora, en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones. A tal efecto, las plataformas deben poner a disposición de los trabajadores una persona de contacto, con la competencia y la formación necesarias, para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Asimismo, las personas que realizan su trabajo en plataformas tienen derecho a solicitar a la plataforma la revisión de sus decisiones y esta debe responder por escrito proporcionando una respuesta precisa y adecuadamente motivada en el plazo de 2 semanas.

Si la decisión vulnera derechos, la plataforma debe rectificar la decisión en el plazo máximo de 2 semanas. Si la rectificación no es posible ofrecerá una indemnización adecuada. Además, adoptará las medidas necesarias y, en su caso, la modificación o suspensión del sistema de toma de decisiones.

Este procedimiento no afecta los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en el Derecho, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Seguridad y salud. Las plataformas deben evaluar los riesgos derivados de la utilización de algoritmos, especialmente los psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales. También si las salvaguardias son adecuadas para los riesgos detectados. En todo caso, deben adaptar medidas preventivas y de protección adecuadas.

No pueden utilizarse sistemas que ejerzan presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o que pongan en riesgo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas. La Directiva también obliga a las plataformas a establecer las medidas necesarias frente a la violencia y el acoso (Dir (UE) 2024/2831 art.12).

5. Información y consulta. Se debe garantizar que la información a los representantes de los trabajadores incluya las decisiones que puedan conducir a la introducción de estos sistemas o a cambios sustanciales en los mismos. Los representantes de los trabajadores pueden recibir asistencia de expertos de su elección en la medida en que lo necesite. En caso de empresas de más de 250 trabajadores, los gastos del experto deben correr a cuenta de la plataforma.

Con relación a los trabajadores, los Estados miembros deben garantizar que las plataformas digitales informen directamente a los trabajadores afectados de las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en su utilización de dichos sistemas (Dir (UE) 2024/2831 art.13).

### **Mejora de la transparencia en relación con el trabajo en plataformas digitales**

Para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, las plataformas digitales deben declarar el trabajo realizado por los trabajadores a las autoridades competentes del Estado miembro donde se realice el trabajo (Dir (UE) 2024/2831 art.16 y 17).

Los Estados miembros deben asegurarse de que las plataformas pongan a disposición de las autoridades competentes del Estado miembro en el que se realice el trabajo, y de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, información sobre: el número de personas que realizan trabajo en plataformas; las condiciones generales determinadas por la plataforma digital; la duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona y los ingresos medios derivados de la actividad; y los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.

La información debe actualizarse, al menos, cada 6 meses y cada vez que se modifiquen sustancialmente las condiciones generales. No obstante, los Estados miembros podrán disponer que la información se actualice, obligatoriamente y como mínimo, una vez al año por lo que respecta a las plataformas digitales de trabajo que sean pymes, incluidas las microempresas.

### **Protección de los trabajadores**

Se establecen medidas para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas digitales, garantizando:

1. Su acceso a la resolución de litigios, pudiendo ser asistidos por representantes de los trabajadores y entidades jurídicas. Los órganos judiciales van a poder ordenar a la plataforma digital de trabajo que exhiban cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, incluso aunque contenga información confidencial cuando se considere pertinente para el procedimiento (Dir (UE) 2024/2831 art.19 y 21).
2. Su derecho a comunicarse de manera segura entre sí y con los representantes de los trabajadores a través de medios eficaces suministrados por las plataformas digitales (Dir (UE) 2024/2831 art.20).
3. Su protección contra despidos injustificados y garantía de indemnidad en caso de interposición de una reclamación contra la plataforma digital de trabajo o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir sus derechos. Los trabajadores van a poder solicitar a la plataforma digital que proporcione, por escrito y sin demora indebida, las razones debidamente fundamentadas del despido, la extinción del contrato o cualquier medida equivalente. Recae en la plataforma digital la carga de la prueba de que la medida adoptada no ha sido motivada por el ejercicio de los derechos en esta materia (Dir (UE) 2024/2831 art.22 y 23).

Se recoge el régimen sancionador que incluye, el ya mencionado en materia de protección de datos y el que se establezca por los estados miembros en relación con las infracciones en materia de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Estas sanciones deben ser proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y al número de trabajadores afectados. También deben establecer sanciones, que pueden ser económicas, en caso de infracciones relacionadas con la negativa de las plataformas a cumplir una sentencia que determine la situación laboral correcta de los trabajadores (Dir (UE) 2024/2831 art.24).

## **21. La empresa debe facilitar a la RLT los datos de los trabajadores incluidos en el registro de jornada**

### **STS 24-9-24**

El TS confirma que la empresa debe facilitar a la RLT la identidad y población del trabajador al que corresponde el apunte del registro de jornada. Además, considera que un sistema de registro cumple con los requisitos de legalidad cuando permite anotar y almacenar los apuntes que realiza cada trabajador de su jornada laboral diaria, aunque no sea obligatorio consignar en él las pausas de trabajo no efectivo.

### **Registro de jornada válido**

La representación sindical de empresas de banca presentó en demanda de conflicto colectivo varias peticiones frente a la AN respecto al registro de jornada de la empresa; entre ellas, que: el registro implementado contuviera información trazable y se informara a la representación legal de los trabajadores (RLT) de cada modificación de apuntes; se habilitara en el registro el apunte de las pausas de trabajo no efectivo y su duración; se eliminara el automatismo del sistema que considera por defecto que el tiempo excedido de la hora de salida es tiempo personal; y se facilitara la identidad, provincia y población del trabajador al que correspondiera el apunte.

No estando conformes con la resolución del conflicto, empresa y sindicatos recurren en casación frente al TS. Las principales cuestiones a determinar son:

- a) si la empresa debe proporcionar a la RLT la identificación personal de los trabajadores que consta en la información de registro de jornada en base a la previsión normativa existente (cuestión procedente del recurso de casación por la empresa);
- b) si el sistema de registro establecido en la empresa responde a un sistema de trazabilidad y fiabilidad en el que se documente cuándo se está ante el puesto de trabajo, y se anoten las pausas de trabajo no efectivo; y, en consecuencia, si el registro se ajusta o no a la legalidad (cuestión procedente del recurso de casación por la representación sindical).

El TS desestima ambos recursos y confirma la sentencia de la AN, con base en los siguientes argumentos:

1. La cesión de datos sobre identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte en el registro de la jornada, cumple con los criterios de cesión de datos personales pertinentes, mínimos proporcionados y necesarios para el cumplimiento de la función legal que se atribuye a la RLT en su cometido de

vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de la obligación de sigilo sobre los datos cedidos que compete a la RLT (ET art.65).

La cesión de datos por parte de la empresa a la RLT y el correlativo acceso de esta para su finalidad de control y vigilancia se ajustan a la normativa sobre protección de datos en relación con el cumplimiento de las funciones del comité (ET art.64; LOPD art.11; Rgto (UE) 2016/679 art.6.1).

2. La empresa tiene la obligación de garantizar el registro diario de la jornada de cada trabajador, con inclusión del horario concreto de inicio y finalización, así como de su conservación durante cuatro años (ET art.34.9). En lo que respecta al sistema empleado para ello, la normativa solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto, imponerse por decisión del empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

En el caso presente, el sistema de registro de jornada de trabajo implementado por la empresa cumple con los requisitos exigidos de trazabilidad, objetividad y fiabilidad.

Permite registrar y almacenar los apuntes que efectúa cada trabajador de su jornada laboral diaria, sin que ni el ET art.34.9, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa, impongan la obligación de información sobre el conocimiento del histórico de modificación de apuntes (XXIV CCol Banca art.29). Al no haberse demostrado la falta de fiabilidad, objetividad y propia trazabilidad del sistema de registro, ni que presente ninguna deficiencia técnica que pudiera alterar los datos consignados en él, la reclamación carece de virtualidad jurídica.

3. El sistema permite registrar el inicio y fin de la jornada diaria, siendo el trabajador (sobre las horas que exceden del horario) quien decide si las imputa a horas de trabajo o a horas personales, de modo que tanto la autoridad laboral como la representación legal pueden tener conocimiento de la duración de las pausas que ha realizado cada trabajador.

El sistema de registro se ajusta a la legalidad, pues ni el ET, ni el convenio colectivo, ni el acuerdo de empresa imponen la obligación de registrar los tiempos y pausas que no tengan la consideración de tiempo de trabajo. El articulado del convenio colectivo es claro cuando señala que todas las personas de la plantilla deben incorporar en la aplicación la hora de inicio de jornada y de finalización y el número de horas de trabajo efectivo (XXIV CCol Banca art.29). El convenio remite al acuerdo en el ámbito de cada empresa la posible regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada y de los tiempos y pausas que se consideren tiempo efectivo de trabajo, sin que hasta la fecha conste que se haya alcanzado pacto alguno en tal sentido.

## **22. DANA: se suspenden los plazos administrativos**

### **OM PJC/1222/2024, BOE 7-11-24**

Se publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 5-11-2024 por el que se declaran «zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» a las afectadas por la DANA. Entre otras medidas, el acuerdo declara la suspensión de los términos y la interrupción de los plazos para la tramitación de los procedimientos administrativos.

### **Suspensión de los plazos administrativos**

Se publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 5-11-2024 por el que se declaran «zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» el territorio damnificado como consecuencia de la DANA que ha afectado a amplias zonas de la Península y Baleares entre el 28 -10-2024 y el 4 -11-2024. Entre otras medidas, el acuerdo declara la suspensión de los términos y la interrupción de los plazos para la tramitación de los procedimientos administrativos con las siguientes condiciones (OM PJC/1222/2024 acuerdo 19º):

1. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos se mantiene hasta que se dicte un nuevo acuerdo de Consejo de Ministros decretando la finalización de esta medida.
2. Se aplica tanto a los interesados que residan en los términos municipales afectados por la DANA (RDL 6/2024 anexo), como a los interesados que acrediten el carácter imposible o gravoso de su cumplimiento en atención a los efectos de la emergencia.
3. Están excluidos los procedimientos administrativos iniciados a consecuencia de la declaración de “zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil” y afecta a todo el sector público.
4. No se suspenden los procedimientos en el ámbito de la Seguridad Social, que se ajustarán al RDL 6/2024.

La suspensión de plazos se realiza conforme a lo dispuesto en la LPAC tras la modificación producida por el RDL 6/2024 que habilita al acuerdo del Consejo de Ministros que declare «zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» para la suspensión de los términos y la interrupción de los términos administrativas (L 39/2024 disp adic.9 redac RDL 6/2024 disp.final 1ª).

## **23. Aprobadas las primeras medidas extraordinarias para paliar los efectos de la DANA en el ámbito laboral y de la Seguridad Social**

**Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, BOE 6-11-24**

### **Principales medidas en el ámbito social y de Seguridad Social**

Con la finalidad de contribuir al restablecimiento de la normalidad de las zonas afectadas por la DANA, fundamentalmente en la Comunitat Valenciana, Castilla-La Mancha, Andalucía, Cataluña y Aragón entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, se ha publicado en el BOE el RDL 6/2024, de 5 de noviembre, que contiene un primer paquete de medidas en materia fiscal y de Seguridad Social.

Estas medidas son aplicables a las personas físicas y entidades públicas o privadas que hayan sufrido daños en sus bienes o derechos como consecuencia directa o indirecta de la DANA, en los municipios incluidos en el anexo de la norma, siempre que los daños se acrediten en la forma que se determine.

La norma, que entra en vigor el 7-11-2024, consta de 6 capítulos, 48 artículos, 12 disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, y 5 disposiciones finales.

Regula medidas en el ámbito fiscal y de Seguridad Social, medidas destinadas a paliar los daños personales y los daños materiales en vivienda y enseres y en establecimientos industriales, mercantiles y de servicios, medidas destinadas a los hogares, empresas y autónomos, así como a la protección de personas consumidoras.

Las medidas más relevantes en materia social afectan a las siguientes cuestiones:

1. Cotización y recaudación.
2. Prestaciones de Seguridad Social.
3. Autónomos.
4. Medidas en materia laboral y procesal.
5. Medidas en el ámbito notarial y registral.

## **1. Cotización y recaudación.**

Se establecen medidas en materia Seguridad Social aplicables a las empresas cuya actividad se encuentre afectada por la DANA. Entre ellas, aplazamientos, moratorias, suspensión de plazos de recaudación y una exención del 100% de la aportación empresarial en los ERTES fuerza mayor tramitados por esta causa.

### **Aplazamientos, moratorias y exención de la cotización**

Con vigencia desde el 7-11-2024, se ha publicado el RDL 6/2024 que establece medidas en materia de Seguridad Social aplicables a las empresas que hayan sufrido daños como consecuencia de la DANA acaecida entre el 28-10-2024 y el 4-11-2024 que se encuentren en alguno de los municipios del RDL 6/2024 anexo. Con relación a las medidas aplicables a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, hay un apartado específico dedicado a ello.

Las medidas de Seguridad Social incluidas son las siguientes:

#### 1. Exenciones para los ERTE fuerza mayor (RDL 6/2024 art.18).

Las empresas a las que se les autorice un ERTE Fuerza mayor (ET art.47.5), respecto de las personas trabajadoras cuyas actividades se encuentren suspendidas o reducidas a consecuencia de la DANA, pueden solicitar por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción una exención del 100 % de la aportación empresarial por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta.

La exención se aplica a las cuotas devengadas en el periodo correspondientes a los meses de noviembre de 2024 a febrero de 2025.

El procedimiento y requisitos para la aplicación de la exención es el establecido en la LGSS disp.adic.44<sup>a</sup>.

#### 2. Aplazamientos y moratorias (RDL 6/2024 art.19).

Las empresas con domicilio o actividad en localidades afectadas por la DANA, que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, pueden solicitar aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social con las siguientes particularidades:

a) Si se trata de empresas se aplica a las cuotas devengadas entre los meses de octubre de 2024 a enero de 2025.

b) Se aplica un interés del 0,5 % y no el interés de demora vigente durante la duración del aplazamiento (LGSS art.23.5).

c) La concesión se produce mediante una única resolución. Se establece un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada (máximo 16 mensualidades).

d) La solicitud determina que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, respecto a las cuotas afectadas, hasta que se dicte la resolución.

Alternativamente, las empresas pueden solicitar una moratoria de hasta un año sin intereses en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta respecto de las cuotas devengadas entre noviembre de 2024 y febrero de 2025.

La moratoria es incompatible: con el aplazamiento, que se tendrá por no presentado si al solicitante ya se le ha concedido la moratoria; con la ampliación del plazo reglamentario de ingreso; con las exenciones en la cotización.

Tanto para la moratoria como para el aplazamiento, la solicitud debe formularse dentro de los 10 primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso

### 3. Ampliación del plazo de ingreso de las cuotas (RDL 6/2024 art.20).

Cuando se trate de empresas afectadas por la DANA, el plazo de ingreso de las cuotas de Seguridad Social o la presentación de liquidaciones devengadas entre los meses de octubre 2024 a enero 2025 se amplía en 1 mes. La ampliación también se aplica a las liquidaciones complementarias.

4. Suspensión del procedimiento de recaudación (RDL 6/2024 art.21). Entre el 6-11-2024 y el 28-2-2025 quedan suspendidos el inicio y las posteriores actuaciones del procedimiento recaudatorio de cuotas de Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta con relación a empresas afectadas por la DANA.

5. Ingreso de cuotas devengadas antes de la DANA (RDL 6/2024 art.22). Se aplaza hasta el mes de noviembre de 2024, sin aplicación de recargo o interés alguno, la presentación de las liquidaciones y el ingreso de cuotas de Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas en el mes de septiembre de 2024 que no hayan sido ingresadas con anterioridad. La misma ampliación de plazo se aplica a las liquidaciones complementarias.

6. Bajas y variaciones de datos de trabajadores (RDL 6/2024 art.23). Las solicitudes de baja de los trabajadores cursadas por empresas afectadas por la DANA, que sean consecuencia de haber cesado en su actividad por la situación de emergencia y, con efectos entre el 28-

10-2024 y el 28-2-2025, se pueden presentar dentro de los 30 días naturales siguientes al del cese en el trabajo.

Las solicitudes de variaciones de datos consecuencia del inicio o finalización de suspensiones o reducciones o modificación de jornada como consecuencia de un ERTE se pueden solicitar hasta el momento en el que se presente la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas en la que deban surtir efectos en materia de cotización a la Seguridad Social.

## **2. Prestaciones de Seguridad Social.**

El RDL 6/2023 establece, con vigencia a partir del 7-11-2024, medidas relacionadas con las prestaciones de IT, incapacidad permanente y muerte y supervivencia que se produzcan como consecuencia de la DANA.

Además, se aprueba un incremento extraordinario del 15% en la prestación del Ingreso Mínimo Vital y de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez.

Con vigencia a partir del 7-11-2024, se establecen las siguientes medidas en relación con las prestaciones de Seguridad Social aplicables a quienes hayan sufrido daños como consecuencia directa o indirecta de la DANA:

1. Se considera como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal, los procesos de IT producidos desde el 29-10-2024 hasta el 30-11-2024 e iniciados como consecuencia de los siniestros provocados por la DANA (RDL 6/2024 art.25).

También van a tener esta consideración de asimilada a accidente de trabajo, a los exclusivos efectos del cálculo de su cuantía económica, las pensiones de incapacidad permanente (incluida la incapacidad permanente parcial) y de muerte y supervivencia, cuyo hecho causante sea consecuencia de la DANA.

2. A efectos del reconocimiento, mantenimiento o revisión del derecho a prestaciones de la Seguridad Social, se admite la declaración responsable de la persona interesada en sustitución de los documentos preceptivos que no pueda presentar por encontrarse su domicilio en alguna de las localidades afectadas por la DANA (RDL 6/2024 art.26).

3. Incremento extraordinario en la prestación del Ingreso Mínimo Vital: las mensualidades de noviembre de 2024 a enero de 2025, ambas incluidas, se amplían en el 15% del importe mensual que tenga establecido cada beneficiario individual o unidad de convivencia (RDL 6/2024 art.27).

El incremento se aplica tanto a las prestaciones ya reconocidas como a las pendientes de resolver, así como a aquellas que se soliciten antes del 31-12-2024. No afectará a este incremento, siempre que se mantenga el derecho a la percepción de la prestación, la actualización de la cuantía de la prestación tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio inmediatamente anterior.

El mismo incremento, y durante el mismo período, se aplica a las pensiones no contributivas por jubilación en invalidez (RDL 6/2024 art.28). Este incremento no se tendrá en cuenta a efectos de fijar el importe del ingreso mínimo vital durante los años 2024 y 2025.

### **3. Medidas aplicables a los autónomos.**

Se establecen medidas de protección para los trabajadores autónomos, tanto con relación a las prestaciones de la Seguridad como con relación a la cotización, recaudación de cuotas y la tramitación de las bajas. Las medidas se aplican a los autónomos que residan o ejerzan su actividad en alguno de los municipios afectados por la DANA.

El RDL 6/2024 establece, con vigencia a partir del 7-22-2024, las siguientes medidas socio-laborales dirigidas a los trabajadores autónomos con actividad o residencia en alguno de los municipios afectados por la DANA:

1. Prestación de cese de actividad extraordinario para los autónomos directamente afectados por la DANA que cesen totalmente, de forma definitiva o temporal, en su actividad sin necesidad de acreditar un periodo mínimo de carencia (RDL 6/2024 art.24). No se exige aportar la documentación acreditativa de la existencia de fuerza mayor, aunque la entidad gestora (MCSS o INSS), podrá requerir su presentación con posterioridad.

El tiempo en que se perciban esta prestación por cese de actividad, no se va a computar de cara a futuras prestaciones (contador a cero). Los autónomos tampoco van a perder el derecho a las bonificaciones o reducciones en la cuota por el tiempo que tuviesen pendiente de disfrutar, siempre y cuando soliciten el alta inmediatamente tras la finalización de la prestación.

2. Se considera como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal, los procesos de IT producidos desde el 29-10-2024 hasta el 30-11-2024 e iniciados como consecuencia de los siniestros provocados por la DANA (RDL 6/2024 art.25).

También tienen esta consideración, a los exclusivos efectos del cálculo de su cuantía económica, las pensiones de incapacidad permanente (incluida la incapacidad permanente parcial) y de muerte y supervivencia, cuyo hecho causante sea consecuencia de la DANA.

3. Con relación a la cotización y recaudación de las cuotas de Seguridad Social, se establecen las siguientes medidas:

a) los autónomos con domicilio o actividad en localidades afectadas por la DANA, que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, pueden solicitar aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social devengadas entre noviembre de 2024 y febrero de 2025. El interés aplicable es del 0,5 % y no el interés de demora vigente durante la duración del aplazamiento (LGSS art.23.5).

La concesión se producirá mediante una única resolución y se establece un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada (máximo 16 mensualidades). La solicitud debe formularse dentro de los 10 primeros días naturales del plazo de ingreso (RDL 6/2024 art.19.1).

b) Alternativamente, las empresas pueden solicitar una moratoria de hasta un año sin intereses en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta respecto de las cuotas devengadas entre diciembre de 2024 a marzo de 2025.

La moratoria es incompatible: con el aplazamiento, que se tendrá por no presentado si al solicitante ya se le ha concedido la moratoria; con la ampliación del plazo reglamentario de ingreso; con las exenciones en la cotización.

La solicitud debe formularse dentro de los 10 primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso (RDL 6/2024 art.19).

c) Para los autónomos con residencia o actividad en lugares afectados por la DANA, el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas devengadas entre los meses de noviembre de 2024 a febrero de 2025, se amplía en un mes. También se amplía en 1 mes el plazo reglamentario de ingreso para los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen especial del Trabajadores del Mar por las cuotas devengadas entre gar en los meses de octubre de 2024 a enero de 2025 (RDL 6/2024 art.20).

d) Entre el 6-11-2024 y el 28-2-2025 quedan suspendidos el inicio y las posteriores actuaciones del procedimiento recaudatorio de cuotas de Seguridad Social y por conceptos

de recaudación conjunta con relación a autónomos afectados por la DANA (RDL 6/2024 art.21).

e) Se aplaza hasta el mes de noviembre de 2024, sin aplicación de recargo o interés alguno, el ingreso de cuotas de devengadas en el mes de octubre de 2024. La misma ampliación de plazo se aplica a las liquidaciones complementarias (RDL 6/2024 art.22).

f) las solicitudes de baja por cesar en la actividad a causa de la DANA, con efectos entre el 28-10-2024 y el 28-2-2025, se pueden presentar en los 30 días siguientes al cese. Igualmente, Cuando se trate de trabajadores cuenta propia, incluidos en cualquier otro régimen de la Seguridad Social (RDL 6/2024 art.23).

#### **4. Medidas en materia laboral y procesal.**

En este ámbito de actuación, las más destacadas son las siguientes:

a) Suspensión de plazos administrativos y procesales para todos los órdenes jurisdiccionales en los órganos judiciales con sede en la provincia de Valencia del 30-10-2024 al 10-11-2024, excepto en relación a (RDL 6/2024 disp.adic.10ª):

– el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona y la tramitación de autorizaciones para entrada en domicilios;

– los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas;

– la autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico;

– la adopción de medidas o disposiciones de protección del menor.

En todo caso, se reserva al juez o tribunal la facultad de acordar la práctica de las actuaciones judiciales necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Este plazo de suspensión podrá ser prorrogado por Acuerdo del Consejo de Ministros, previa consulta al Consejo General del Poder Judicial, si se mantienen las circunstancias que la justifican.

b) Suspensión de plazos de prescripción y caducidad de todos los derechos y acciones correspondientes a aquellos cuyo domicilio radique en alguno de los municipios del anexo,

o que deba ejercitarse con carácter imperativo en sus partidos, que se mantendrá durante el plazo de suspensión de los plazos procesales (RDL 6/2024 disp.adic.12ª).

c) Suspensión de la obligación de solicitud del concurso hasta el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales, de modo que el deudor que se encuentre en estado de insolvencia actual no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso o la apertura de procedimiento especial (RDL 6/2024 disp.adic.11ª).

d) Trabajo a distancia. Se prevé la posibilidad de que las administraciones competentes autoricen el trabajo a distancia al personal de los órganos judiciales cuando las circunstancias impidan, dificulten o desaconsejen el desplazamiento a la sede judicial. En todo caso, debe garantizarse la asistencia a la sede del personal que pueda desplazarse sin riesgo para la realización de las actividades que no puedan cumplimentarse telemáticamente (RDL 6/2024 art.42).

#### **5. Medidas en el ámbito notarial y registral, entre las que destacan las siguientes:**

– se habilita a los notarios para prestar apoyo en materias como asesoramiento o recuperación de documentación destruida (RDL 6/2024 art.43);

– los registradores deben emitir de forma gratuita notas de localización de patrimonio inmobiliario u otros bienes cuando los titulares hayan perdido su documentación (RDL 6/2024 art.44);

– las Oficinas de los Registros Civiles deben utilizar medios telemáticos para la tramitación y comunicación con los ciudadanos mientras persistan los efectos de la DANA (RDL 6/2024 art.45).

## **24. Despido por faltas de asistencia: ¿es procedente si el trabajador no puede desplazarse al centro de trabajo?**

### **STSJ Aragón 3-6-24**

El TSJ Aragón ha declarado improcedente el despido disciplinario por tres faltas de asistencia al trabajo consecutivas, a pesar de que el convenio colectivo tipifica esta conducta como una falta muy grave, al valorar las circunstancias concurrentes y, en especial, la ubicación del centro, que dificulta su acceso por medios de transporte público, el hecho de que el vehículo particular del trabajador se encontrara averiado y en el taller

y el alto coste que supondría el desplazamiento en taxi, teniendo en cuenta sus ingresos y su horario de trabajo.

### **Despido disciplinario por faltas de asistencia: culpabilidad del trabajador**

El actor presta servicios como camarero en virtud de un contrato por circunstancias de la producción a tiempo parcial con un salario que, incluyendo la prorrata de pagas extras, asciende a 1.194,38 € brutos mensuales. Su jornada laboral comprende desde las 7.00 hasta las 10.00 horas de la mañana, y de 18.00 a 22.00 horas de la tarde-noche. Su centro de trabajo se encuentra a 15 km de su residencia, alejado de la vía principal.

El 5-11-2022 comunica a la empresa que no dispone de vehículo por estar averiado, pendiente de la recepción de una pieza para su sustitución en el taller, por lo que no acude a trabajar los días 6, 7 y 8 de noviembre. El 16-11-2022 recibe notificación escrita por parte de la empresa, remitida mediante burofax, por la que se le comunica su despido disciplinario con efectos desde el 9-11-2022, por faltas de asistencia injustificadas al trabajo.

El trabajador interpone demanda por despido, que el juzgado de lo social la desestima para declarar el despido procedente. El actor recurre en suplicación.

El TSJ Aragón recuerda la necesidad de ponderar todas las circunstancias concurrentes cuando se trata de la imposición de sanciones disciplinarias, puesto que toda falta admite matices y graduaciones a los efectos de aplicar o no la máxima sanción del despido, debiendo reservarse tal sanción para aquellos incumplimientos dotados de especial gravedad y siempre que quede acreditada la culpabilidad del actor.

En el caso de autos, dichas circunstancias acreditan la extrema dificultad para desplazarse al centro de trabajo, ante la dificultad de comunicación por medios de transporte público en la zona, siendo viable únicamente el transporte en taxi, con el elevado coste que dicho medio de comunicación suponía teniendo en cuenta su salario y su horario de trabajo.

Por tanto, y aunque el convenio colectivo de hostelería aplicable tipifica como falta muy grave sancionable con el despido tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 30 días, la Sala estima el recurso para declarar la improcedencia del cese, al considerar que la culpabilidad del trabajador queda atemperada.

## **25. DANA octubre 2024: se inaplican los tiempos de conducción y descanso en el transporte de mercancías**

**Resolución de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril de 31-10-24, BOE 1-11-24**

Como consecuencia de la DANA que ha afectado especialmente a la Comunitat Valenciana, se flexibilizan las condiciones del trabajo de los conductores para facilitar los transportes que garanticen el abastecimiento.

### **Eliminación de los límites en los tiempos de conducción**

Como consecuencia de la DANA sucedida el 29-4-2024 en Andalucía, Castilla-La Mancha y sobre todo la Comunitat Valenciana, que ha tenido también importantes consecuencias en el sector del transporte de mercancías, se establecen las siguientes excepciones temporales sobre límites de conducción:

a) Se sustituye el límite de conducción: – diaria máximo de 9 horas por uno de 11 horas; - semanal máximo de 56 horas por uno de 60 horas;– bisemanal máximo de 90 horas por uno de 102 horas;

b) Se reducen los requisitos del descanso diario de 11 horas por uno de 9 horas.

c) Se establece la posibilidad de tomar dos descansos semanales reducidos consecutivos de al menos 24 horas, siempre que se tome la compensación de los mismos unida al siguiente descanso semanal normal; o de posponer el inicio del período de descanso semanal más allá de seis períodos de 24 horas.

Estas medidas se aplican desde el 29-10-2024 al 10-11-2024

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios