

# ACTUALIDAD LABORAL

## CIRCULAR LABORAL Nº 10/2024, OCTUBRE

### AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que antes de tomar cualquier medida basada en su contenido nos consulte al respecto. Ante cualquier duda consulte con nuestro departamento de Asesoría Laboral.

### ÍNDICE

<b>I.- PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.</b>	<b>1.-</b>
<b>II.- TARJETA SANITARIA VIRTUAL.</b>	<b>3.-</b>
<b>III.- COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD EN LAS RETRIBUCIONES QUE SUPEREN LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN.</b>	<b>4.-</b>
<b>IV.- ACUERDO DE REFORMA DE LAS PENSIONES.</b>	<b>5.-</b>
<b>V.- TRAMITACIÓN AUTOMÁTICA DE ACTUACIONES DE LA T.G.S.S.</b>	<b>7.-</b>
<b>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.</b>	<b>8.-</b>

## I.- **PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

El Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, tiene por objeto regular la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Con la finalidad de garantizar que la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico, la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en esta norma por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Los puntos claves del nuevo reglamento son los siguientes:

### **Derecho a una protección eficaz y gratuita**

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras. Las personas empleadoras podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico.

### **Evaluación de riesgos laborales**

La persona empleadora deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos mediante una herramienta que el INSS debe habilitar antes del 10 de julio de 2025, teniendo en cuenta las características de la actividad y de las personas empleadas. Esta evaluación tendrá que ser actualizada con la periodicidad que se determine reglamentariamente y, en todo caso, cuando se produzcan daños o cambios en las condiciones de trabajo.

Valorados los riesgos, la persona empleadora vendrá obligada a adoptar las medidas de seguridad adecuadas, de las que deberá dejar constancia escrita con la fecha de su adopción.

### **Equipos de trabajo y equipos de protección individual.**

La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.

### **Formación y vigilancia de la salud**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

*El INSS habilitará una herramienta gratuita para evaluar los riesgos laborales de las personas empleadas en el servicio del hogar familiar.*

*La herramienta debería estar disponible antes del 10/07/2025.*

Realización de reconocimientos de periodicidad al menos trienal y bajo consentimiento de la persona trabajadora, respetando su privacidad. Las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento.

### **Interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente**

La persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad —sin sufrir perjuicio alguno—, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a abandonar el domicilio si fuera necesario. Esta decisión deberá ser comunicada, inmediatamente, a la persona empleadora.

### **Organización de la actividad preventiva**

La persona empleadora asumirá personalmente la organización de la actividad preventiva, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, o concertará dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

La persona empleadora que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente las obligaciones previstas en el apartado primero podrá delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar directo.

### **Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico**

Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el INSS elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

### **Futuro desarrollo reglamentario y guía técnica**

Se prevé un desarrollo reglamentario futuro de las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados del hogar y se establece que dicho desarrollo reglamentario deberá asegurar un nivel de protección equivalente al de cualquier otra persona trabajadora.

*La persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad, sin sufrir perjuicio, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.*

## **Entrada en vigor**

Esta nueva norma entró en vigor el pasado 12 de septiembre de 2024. No obstante, se establece una aplicabilidad distinta para ciertas obligaciones de la persona empleadora en función de la publicación por parte del INSS de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos:

-Las obligaciones previstas no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos por parte del INSS.

-El derecho a recibir formación en materia preventiva y los reconocimientos médicos serán exigibles transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos por parte del INSS.

## **II.- TARJETA SANITARIA VIRTUAL**

*Se regula a nivel nacional la implantación de la Tarjeta Sanitaria Virtual (TSA) en un formato para todas las Comunidades Autónomas.*

El Real Decreto 922/2024, de 17 de septiembre, tiene como objetivo principal adaptar la normativa a los avances tecnológicos, estableciendo la emisión de la Tarjeta Sanitaria Individual (TSA) en un formato virtual para todas las comunidades autónomas, además del tradicional soporte físico que se viene utilizando.

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

Se especifican los datos básicos obligatorios que deben incluirse en la TSI, tanto física como virtual, garantizando la identificación inequívoca del titular y su derecho a la asistencia sanitaria. Además, se enumeran datos adicionales que podrán ser incorporados, como información de contacto de emergencias.

Se establece la necesidad de adaptar la TSI a las personas con discapacidad, asegurando la igualdad de acceso a los servicios sanitarios para todos los ciudadanos. Asimismo, se regulan las características técnicas de la banda magnética y el código QR para garantizar su lectura en todo el territorio nacional, facilitando la interoperabilidad y evitando barreras administrativas.

Se establece un plazo de 18 meses para que las autoridades sanitarias y los agentes implicados en la provisión de asistencia sanitaria se adapten a los nuevos requisitos.

### III.- COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD EN LAS RETRIBUCIONES QUE SUPEREN LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN

A partir del próximo uno de enero de 2025 se aplicará la denominada “cuota de solidaridad”, un nuevo tipo de cotización sobre el tramo salarial que supera la base máxima de cotización.

El Boletín de Noticias Red (BNR) n.º 07/2024, de 12 de septiembre de 2024, contiene las instrucciones para aplicar la cotización adicional de solidaridad.

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar

–Un tipo del 5,5% a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%.

–Un tipo del 6% por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10% superior a la base máxima de cotización y el 50%.

–Y un tipo del 7% a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Se establece una aplicación progresiva de los tipos de cotización hasta el año 2045. Para el año 2025, el tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador será el siguiente:

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17

Para aplicar la cotización adicional de solidaridad, se seguirán las siguientes instrucciones:

1. Se deberá indicar en el fichero de bases, en tres nuevos conceptos económicos, el importe de la fracción, según los tres tramos detallados:

–Concepto 497 “cotización adicional solidaridad. Exceso Primer tramo” (exceso hasta el 10% base máxima).

–Concepto 498 “cotización adicional solidaridad. Exceso Segundo tramo” (exceso desde el 10% hasta el 50% base máxima).

–Concepto 499 “cotización adicional solidaridad. Exceso Tercer tramo” (exceso superior al 50% de la base máxima).

Con efectos de 01/01/2025 se cotizará por los salarios que superen la base máxima “cuota de solidaridad”. Y la Seguridad Social a través del Boletín Red 7/2024 ha fijado ya las reglas y criterios para hacerlo.

Para retribuciones percibidas con efectos retroactivos (liquidaciones complementarias L03, L90, V03, V90 o Cxx), si el trabajador ya hubiese alcanzado la base máxima en liquidaciones anteriores, únicamente deberán incluir los conceptos económicos que correspondan por la cotización adicional de solidaridad. En caso de que el trabajador no haya alcanzado la base máxima, las liquidaciones complementarias contendrán los Conceptos Económicos correspondientes a las bases de cotización de contingencias comunes y/o accidentes de trabajo y los Conceptos Económicos correspondientes a la cotización adicional por solidaridad, en su caso.

#### IV.- **ACUERDO DE REFORMA DE LAS PENSIONES**

*Gobierno y agentes sociales alcanzan un acuerdo para, en cumplimiento de las recomendaciones del pacto de Toledo, desarrollar las materias pendientes de la reforma del sistema de pensiones.*

El Gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias han rubricado un importante acuerdo en materia de pensiones y Seguridad Social, enmarcado en las recomendaciones del Pacto de Toledo y que completa las reformas emprendidas desde 2021. Se trata del primer gran acuerdo de la legislatura y el cuarto, desde 2020.

Tres grandes ejes vertebran un texto que desarrolla las materias pendientes derivadas de las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo y que conecta directamente con las reformas de pensiones de 2021 y 2024, ya que complementa y mejora aspectos que en su momento no pudieron abordarse o que precisaban un mejor encaje en el sistema.

##### **MEJORA EL ACCESO GRADUAL A LA JUBILACIÓN**

En el texto se establece una nueva regulación de la compatibilidad entre trabajo y pensión, con el objetivo de favorecer la salida gradual y flexible del mercado de trabajo. En España se produce una transición desde la vida laboral activa a la jubilación más abrupta que en los países de nuestro entorno. El acuerdo pretende flexibilizar esta transición hacia la jubilación, permitiendo a las personas trabajar más allá de la edad ordinaria si así lo desean.

En cuanto a la jubilación activa, se elimina el requisito de tener una carrera de cotización completa, lo que facilita su acceso y tiene una especial incidencia desde la perspectiva de género. Este tipo de jubilación será compatible con los incentivos de demora y su compatibilidad se fijará en función del tiempo que se demore (de manera que cada año de demora en la jubilación activa, incrementará el porcentaje a aplicar en el percibo de la pensión).

Sobre los cambios en la regulación de la jubilación parcial, se establece ampliar de 2 a 3 los años la posibilidad de anticipo, con límites en la reducción de la jornada. Además, se mejoran las condiciones del trabajador relevista, cuyo contrato deberá ser indefinido y a tiempo completo en un puesto no amortizable.

Respecto a la regulación especial de la jubilación parcial anticipada para los trabajadores de la industria manufacturera, se va a prorrogar el marco actual hasta 2029 incluido. Esta

prórroga incluye algunos ajustes para mejorar las condiciones del trabajador relevista y el diseño de una regulación más equilibrada y flexible para la empresa en cuanto a la organización de la jornada del relevista y del pensionista.

Asimismo, se mejora la jubilación demorada con la posibilidad de recibir un incentivo adicional por cada seis meses de demora a partir del segundo año y no sólo cada doce meses.

Estas medidas completan el proceso de reformas iniciado en 2021 que buscaban acercar la edad efectiva de jubilación a la edad legal y establecían un nuevo abanico de opciones para el trabajador de cara a la jubilación. “Tenemos que romper la dicotomía de trabajador o jubilado” –ha aseverado la ministra.

### **INCAPACIDAD TEMPORAL**

También se ha logrado un punto de acuerdo en la negociación sobre el desarrollo de lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), en relación con la implicación de las Mutuas en la IT, a la hora de colaborar con los Servicios Público de Salud, en la realización de pruebas diagnósticas en patologías de origen traumatológico, eso sí, esto siempre sujeto a la voluntariedad y consentimiento de los ciudadanos.

Además, los agentes sociales y el Gobierno han avanzado en abrir una línea de trabajo que permita hacer un seguimiento de indicadores de IT, de acuerdo con lo establecido en el AENC, con la constitución de una comisión de control para el seguimiento y supervisión de estos convenios y el análisis de la evolución de la Incapacidad Temporal.

### **COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACIÓN**

En la línea de fijar una regulación más flexible en función de las circunstancias de cada ocupación o trabajador, otro de los aspectos sobre los que se ha avanzado es el procedimiento para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación para ocupaciones especialmente penosas o peligrosas.

Esta nueva regulación se basa, fundamentalmente, en determinar las circunstancias objetivas, que permiten establecer coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación, como puedan ser: la incidencia, persistencia y duración de los procesos de baja médica; así como las declaraciones de incapacidades permanentes y los fallecimientos.

### **MEJORAS PARA LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS**

El acuerdo incluye mejoras en las condiciones de acceso a la jubilación para los trabajadores fijos discontinuos que recuperan el coeficiente multiplicador del 1,5 que se aplicaba a la hora de calcular el periodo de carencia para acceder a la pensión de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

V.-

## TRAMITACIÓN AUTOMÁTICA DE ACTUACIONES DE LA T.G.S.S.

La Resolución, de 12 de septiembre de 2024, de la Dirección General de la T.G.S.S., publicada en el B.O.E. de 20 de septiembre, regula la tramitación electrónica automatizada de procedimientos de devolución de ingresos indebidos, saldos acreedores, reintegro de costes de garantía y restitución de sobrantes de actuaciones de ejecución forzosa.

*A partir del próximo mes de enero entrará en vigor la tramitación electrónica automatizada de los procedimientos de devolución de ingresos indebidos, saldos acreedores, reintegro de garantías y de sobrantes de ejecuciones forzosas.*

A partir del próximo mes de enero, se considerarán actuaciones administrativas automatizadas las actuaciones relativas a los procedimientos y actos dictados por los diferentes órganos de la T.G.S.S. en materia de devoluciones de ingresos, reintegros de costes de garantía y restitución de sobrantes de actuaciones de ejecución forzosa, devoluciones de ingresos indebidos, reintegro de los importes de liquidaciones de cuotas con saldo acreedor y reintegro del exceso de cotización en situaciones de pluriactividad, consistentes en la generación y emisión de las siguientes actuaciones realizadas en expedientes de devoluciones de ingresos indebidos, saldos acreedores, reembolsos de costes de garantías, restitución de sobrantes de actuaciones de ejecución forzosa y reintegro del exceso de cotización en situaciones de pluriactividad que se indican a continuación:

- a) Resoluciones estimatorias y estimatorias parciales cuya cuantía no exceda de 1.000.000 €.
- b) Resoluciones de archivo, caducidad, desistimiento y desestimatorias.
- c) Comunicaciones de deuda susceptible de compensación.
- d) Trámites de audiencia, alegaciones y requerimientos de documentación.
- e) Documentos contables que instrumentalizan el derecho a la devolución de los ingresos indebidos, saldos acreedores, reembolsos de costes de garantías, restitución de sobrantes de actuaciones de ejecución forzosa y reintegro del exceso de cotización en situaciones de pluriactividad, cualquiera que sea su importe a devolver.

Estos actos administrativos automatizados se entenderán adoptados por:

El director de la Administración de la Seguridad Social:

- Cuando la cuantía del recurso objeto de la actuación automatizada no exceda de 9.000 €.
- La resolución de las solicitudes de devolución de ingresos indebidos cuando las mismas deban ser claramente desestimadas por evidentes razones sustantivas o formales, cualquiera que fuese el importe de la devolución solicitada.
- Las actuaciones administrativas automatizadas a que se refieren los apartados b), c) y d) anteriores.

El Subdirector provincial de la TGSS que tenga asumida en cada Dirección provincial de la misma las funciones de recaudación en periodo voluntario cuando la cuantía del recurso objeto de la actuación automatizada exceda de 9.000 € y no exceda de 500.000 €. Esas resoluciones administrativas serán susceptibles de recurso de alzada ante el titular de la Dirección Provincial de la TGSS correspondiente.

El titular de la Dirección Provincial de la TGSS correspondiente:

-Cuando la cuantía del recurso objeto de la actuación automatizada exceda de 500.000 € y no exceda de 1.000.000 €. Esas resoluciones administrativas serán susceptibles de recurso de alzada ante el Subdirector General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS.

-Las actuaciones administrativas automatizadas a que se refiere el apartado e) anterior.

## VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Salas de Fiesta, Baile, Discotecas, Locales de Ocio y Espectáculos.	RS	BOE 22/08/2024
Gestorías Administrativas.	CC	BOE 30/08/2024
Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.	LA	BOE 3/09/2024

**AC: Acuerdo**    **CA: Calendario laboral**    **CC: Convenio Colectivo**    **CE: Corrección errores**  
**DE: Denuncia**    **ED: Edicto**    **EX: Extensión**    **IM: Impugnación**    **LA: Laudo**  
**NU: Nulidad**    **PA: Pacto**    **PR: Prórroga**    **RS: Revisión salarial**    **SE: Sentencia**

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Pintura.	CE	BOP 2/09/2024
Albacete	Comercio en General.	AC	BOP 2/09/2024
	Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Metal.	AC	BOP 11/09/2024
Asturias	Almacenistas y Embotelladores de Vinos.	CC	BOPA 4/09/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOPA 10/09/2024
Badajoz	Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería.	RS	DOE 16/08/2024
Barcelona	Comercio Textil.	AC	BOP 2/09/2024
Cáceres	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	DOE 13/09/2024
Cantabria	Agropecuario.	CC	BOCA 21/08/2024
Castellón	Industrias Vinícolas y Licoreras.	RS	BOP 7/09/2024
Cataluña	Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual.	RS	DOGC 20/08/2024
Comunidad Valenciana	Comercio de Muebles.	CC	DOGV 19/08/2024

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	
Córdoba	Comercio.	AC	BOP	13/09/2024
Extremadura	Empresas de Servicios Funerarios.	CC	DOE	21/08/2024
Galicia	Pizarra.	CC	DOG	30/08/2024
Gipuzkoa	Salvamento y Socorrismo en Espacios Naturales.	CC	BOG	28/08/2024
Girona	Comercio en general.	AC	BOP	21/08/2024
Illes Balears	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOIB	22/08/2024
	Derivados del cemento.	RS	BOIB	31/08/2024
	Derivados del cemento.	RS	BOIB	3/09/2024
	Derivados del cemento.	RS	BOIB	7/09/2024
	Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera.	AC	BOIB	10/09/2024
	Tintorerías y Lavanderías.	AC	BOIB	14/09/2024
La Rioja	Agropecuaria.	CC	BOR	23/08/2024
Las Palmas	Transporte Discrecional de Viajeros.	CC	BOP	9/09/2024
Madrid	Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC.	CC	BOCM	24/08/2024
Málaga	Hostelería.	RS	BOP	20/08/2024
	Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos centrales y auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos.	RS	BOP	27/08/2024
Palencia	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	CC	BOP	16/08/2024
	Transportes de Personas por Carretera.	AC	BOP	6/09/2024
Santa Cruz Tenerife	Comercio de Textil, Calzado y Piel.	RS	BOP	21/08/2024
Soria	Industrias de Panadería.	CC	BOP	30/08/2024
Tarragona	Industrias de la madera.	CC	BOP	30/08/2024
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	CC	BOP	21/08/2024
Zamora	Actividades Agropecuarias.	CC	BOP	9/09/2024
	Metal Comercio.	CC	BOP	9/09/2024

**AC: Acuerdo**      **CA: Calendario laboral**      **CC: Convenio Colectivo**      **CE: Corrección errores**  
**DE: Denuncia**      **ED: Edicto**      **EX: Extensión**      **IM: Impugnación**      **LA: Laudo**  
**NU: Nulidad**      **PA: Pacto**      **PR: Prórroga**      **RS: Revisión salarial**      **SE: Sentencia**