

**ÍNDICE****Boletines Oficiales****Estatal****Martes 3 de diciembre de 2024****Núm. 291**

**MODELOS CERTIFICACIÓN.** [Resolución de 14 de noviembre de 2024](#), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A., por la que se modifican los modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañar la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

[\[pág. 3\]](#)**Sentencias****INFRACCIONES GRAVES**

**GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES.** El Tribunal Supremo establece que la sanción administrativa por infracciones en riesgos laborales pueden graduarse según la gravedad del daño.

[\[pág. 4\]](#)**CLÁUSULA CONTRACTUAL. CÁLCULO EN CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS**

**INDEMNIZACIÓN.** El TSJ de Cataluña confirma que las indemnizaciones en contratos fijos-discontinuos deben calcularse sobre los periodos efectivamente trabajados, excluyendo los de inactividad.

[\[pág. 6\]](#)**ACCIDENTE DE TRABAJO**

**DAÑOS MORAL A FAMILIARES.** El Tribunal Supremo excluye la indemnización por perjuicio moral de familiares en casos de incapacidad permanente absoluta, limitándola a supuestos de gran invalidez.

[\[pág. 7\]](#)**CONVENIO COLECTIVO**

**DÍAS ADICIONALES.** La AN examina la incidencia de la adición por Convenio colectivo de 2 días más de permiso que en el ET en caso de fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización de familiares tras la ampliación de estos permisos por el RD Ley 5/2023

[\[pág. 8\]](#)

## Actualidad de la Seguridad Social



Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 13/2024 de 29 de noviembre de 2024 sobre aclaraciones del RDL 6/2024 y 7/2024 sobre afectados por la DANA

[\[pág. 10\]](#)

## Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 11\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estatal

Martes 3 de diciembre de 2024



Núm. 291

**MODELOS CERTIFICACIÓN.** [Resolución de 14 de noviembre de 2024](#), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A., por la que se modifican los modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañar la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Objetivo del Real Decreto

El propósito de esta resolución es actualizar los modelos de certificación individual y colectiva para la inclusión de créditos laborales en procedimientos concursales. Estas certificaciones son utilizadas para tramitar solicitudes de prestaciones de garantía salarial en el marco del artículo 33 del **Real Decreto Legislativo 2/2015**, que regula el Estatuto de los Trabajadores, asegurando un procedimiento más claro y homogéneo para evitar confusiones y errores en la gestión.

### Novedades

#### 1. Actualización de modelos de certificación:

- Introducción de nuevos campos, incluyendo la fecha de inclusión del crédito en el procedimiento concursal, para diferenciarla de la fecha de certificación.
- Incorporación de requisitos más claros sobre el formato de entrega (archivo PDF firmado digitalmente y archivo Excel protegidos).

#### 2. Especificación de responsabilidades:

- La emisión de estos certificados no reemplaza la obligación de presentar informes previstos en la Ley Concursal.
- Los modelos deben ser cumplimentados por el administrador concursal o el órgano correspondiente del concurso.

#### 3. Claridad en la tramitación:

- Los modelos de certificación proporcionan detalles más precisos sobre créditos laborales, incluyendo calificaciones legales según la Ley Concursal.

### Entrada en vigor

- La resolución entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el **4 de diciembre de 2024**.

# Sentencias de interés

## INFRACCIONES GRAVES

**GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES.** El Tribunal Supremo establece que la sanción administrativa por infracciones en riesgos laborales pueden graduarse según la gravedad del daño.



Fecha: 13/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 13/11/2024](#)

### Antecedentes y hechos del caso

- El caso tiene su origen en un **accidente laboral** ocurrido el 9 de agosto de 2016, cuando un trabajador, operador de una retroexcavadora, sufrió un accidente grave mientras transportaba hormigón en una obra. La máquina volcó por un acantilado, y el trabajador logró salir antes de que cayera al mar. Como consecuencia, **sufrió lesiones** que requirieron hospitalización e incapacidad temporal.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social **levantó acta de infracción** contra la empresa Melchor Mascaró S.A.U., calificando el accidente como resultado de graves

**deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales.** Se propuso una **sanción de 20,000 euros**, basada en el artículo 12.16.b) LISOS, en grado medio conforme al artículo 39.3 y 40.2.b) LISOS.

- La empresa impugnó la sanción, **que fue confirmada inicialmente por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Palma de Mallorca.** Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Baleares redujo la sanción a 2,451 euros en recurso de suplicación.
- La Comunitat Autònoma de les Illes Balears interpuso recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, argumentando contradicción con una sentencia del TSJ de Extremadura.

### Lo que se discute:

- El Tribunal Supremo ha tenido que decidir si era posible graduar la sanción en función de lo que establece el artículo 39.3 c) de la **LISOS**, que detalla criterios para la graduación de sanciones, o si este artículo debía ser excluido por el artículo 39.5 de la misma ley, que prohíbe considerar criterios que ya están contenidos en la descripción de la conducta infractora. La sentencia subraya la importancia de diferenciar entre la creación de un riesgo grave (lo que tipifica la infracción) y la gravedad de los daños producidos.

#### Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.

**3.** En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c) **La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.**

- d) El número de trabajadores afectados.
  - e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
  - f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
  - h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
- 5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo**

### Fallo del Tribunal

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y **declara firme la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Palma de Mallorca**, confirmando la sanción inicial de 20,000 euros impuesta a la empresa.
- En esta sentencia se aplica el **artículo 39.3.c) de la LISOS**, ya que establece que la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse **puede ser utilizada como criterio de graduación de las sanciones**.
- El Tribunal Supremo aclara que este criterio **no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo tipificado en el artículo 12.16.b) de la LISOS**, que únicamente se refiere a la creación de un riesgo grave. Por lo tanto, **el artículo 39.5 LISOS no impide** que se utilice el criterio de la gravedad de los daños (artículo 39.3.c) para agravar o atenuar la sanción.

#### Artículos aplicables

**Artículo 12.16.b) LISOS:** Tipifica como infracción grave incumplimientos en prevención de riesgos laborales que creen un riesgo grave. Este es el artículo base para la sanción.

**Artículo 39.3.c) LISOS:** Define la gravedad de los daños causados como criterio de graduación. Aplicado incorrectamente en instancias previas.

**Artículo 39.5 LISOS:** Establece que los criterios de graduación no pueden utilizarse si están contenidos en la descripción de la infracción.

**Artículo 40.2.b) LISOS:** Define los rangos de sanciones para infracciones graves.

## CÁLCULO EN CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

# INDEMNIZACIÓN.

 El TSJ de Cataluña confirma que las indemnizaciones en contratos fijos-discontinuos deben calcularse sobre los periodos efectivamente trabajados, excluyendo los de inactividad.

Fecha: 20/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Catalunya de 20/09/2024](#)

### Antecedentes y hechos del caso

- El trabajador, entrenador con **contrato fijo-discontinuo** en el Club Bàsquet Gavà desde el 2 de septiembre de 2019, fue despedido de manera que consideró improcedente el 18 de enero de 2023. El contrato incluía varios periodos de prestación efectiva de servicios, con inactividad entre ellos.
- El Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona **declaró improcedente el despido y fijó la indemnización** en 2,559.56

euros, considerando solo los periodos de actividad.

- El trabajador recurrió en suplicación ante el TSJ de Cataluña, **solicitando que se computara la totalidad de la relación laboral.**

### Fallo del Tribunal

- El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña **desestima el recurso de suplicación** interpuesto por el trabajador y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social.
- Reitera que la indemnización debe calcularse **únicamente sobre los periodos efectivamente trabajados, excluyendo los periodos de inactividad del contrato fijo-discontinuo.**

### Fundamentos jurídicos

#### 1. Cómputo de antigüedad en contratos fijos-discontinuos:

- Conforme al artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule considerando toda la relación laboral para cuestiones retributivas, **pero no para el cálculo de indemnizaciones.**
- El artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece que las indemnizaciones por despido se calculan con base en los periodos de actividad efectiva.

#### 2. Doctrina consolidada:

- El Tribunal sigue la doctrina del Tribunal Supremo (STS 730/2020 y STS [13 de marzo de 2024](#)), que **excluye los periodos de inactividad para el cálculo de indemnizaciones.**
- Considera que incluir los periodos de inactividad crearía un trato discriminatorio respecto a trabajadores a tiempo completo.

#### 3. Compatibilidad con el Derecho de la Unión Europea:

- El Tribunal descarta que esta interpretación contravenga el Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, que protegía los derechos de antigüedad para trabajadores fijos-discontinuos, limitándolos a derechos retributivos y de promoción profesional.

**Artículos aplicables**

**Artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores:** Regula el cómputo de antigüedad para contratos fijos-discontinuos. Se aplica porque define que la antigüedad abarca toda la relación laboral, pero limita su alcance a derechos retributivos.

**Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores:** Establece las reglas para calcular las indemnizaciones por despido improcedente, basado en los años de servicio efectivo.

## ACCIDENTE DE TRABAJO

## DAÑOS MORAL A FAMILIARES. El Tribunal Supremo excluye la indemnización por perjuicio moral de familiares en casos de incapacidad permanente absoluta, limitándola a supuestos de gran invalidez.



Fecha: 05/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 05/06/2024](#)**Antecedentes y hechos del caso**

El caso tiene su origen en un **accidente laboral** sufrido por un trabajador de Aves Inavico, S.L., empresa dedicada al despiece de aves. El accidente ocurrió mientras descargaba jaulas de aves vivas de un camión, **lo que resultó en graves lesiones y secuelas permanentes que derivaron en una Incapacidad Permanente Absoluta (IPA) y un grado de discapacidad del 88%**. Posteriormente, se le reconoció un grado

II de dependencia severa.

- El Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera condenó solidariamente a la empresa Aves Inavico, S.L., la subcontrata Antonio Albarreal Núñez, y su aseguradora Mapfre España, a abonar **una indemnización al trabajador de 548.727,39 euros, incluyendo 100.000 euros en concepto de perjuicio moral para sus familiares** debido a la alteración sustancial de su vida cotidiana.
- La empresa Aves Inavico, S.L. recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que desestimó su recurso. Ante esta resolución, **la empresa interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.**

**Fallo del Tribunal**

- El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por Aves Inavico, S.L.. Revoca en parte las sentencias de las instancias anteriores y **excluye los 100.000 euros otorgados como indemnización por perjuicio moral a los familiares** del trabajador. Mantiene el resto de los pronunciamientos.
- El Supremo concluye que **la indemnización por perjuicio moral a familiares solo es aplicable en casos de gran invalidez (GI) y no en situaciones de Incapacidad Permanente Absoluta (IPA).**

**Fundamentos jurídicos**

- Limitación de la indemnización por perjuicio moral de familiares:**

- El Tribunal señala que el Baremo de Accidentes de Tráfico (Anexo del Real Decreto Legislativo 8/2004) **contempla indemnizaciones por perjuicio moral de familiares exclusivamente en casos de gran invalidez**. Define la gran invalidez como aquella situación que requiere asistencia continua para realizar actos esenciales de la vida diaria.
2. **Diferenciación entre GI e IPA:**
- Aunque el trabajador sufrió graves secuelas, **no se le reconoció el grado de gran invalidez necesario para aplicar la indemnización por perjuicio moral de familiares**.
  - El Tribunal se basa en la doctrina de la Sala Primera del Supremo, que limita esta indemnización a los casos de gran invalidez.
3. **Jurisprudencia aplicable:**
- El Supremo se remite a resoluciones previas (como la STS de 12 de diciembre de 2019, rcud. 2213/2017) que establecen que la indemnización por perjuicio moral a familiares no es aplicable en casos de incapacidad permanente, salvo que exista reconocimiento explícito de gran invalidez.

## CONVENIO COLECTIVO

# DÍAS ADICIONALES.

La AN examina la incidencia de la adición por Convenio colectivo de 2 días más de permiso que en el ET en caso de fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización de familiares tras la ampliación de estos permisos por el RD Ley 5/2023



Fecha: 07/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 07/11/2024](#)

### Antecedentes y hechos del caso

- El conflicto colectivo surge a raíz de la interpretación del artículo 29.f del II Convenio Colectivo de Vestas Eólica, S.A.U., **que otorga dos días laborables adicionales a los permisos legales del Estatuto de los Trabajadores (ET)** por causas como nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave de familiares. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023, **que modificó el artículo 37.3 del ET, la empresa dejó de aplicar los días adicionales y consideró los permisos como días naturales**

en lugar de laborables.

- El sindicato UGT-FICA interpuso la demanda alegando que el convenio otorga un derecho independiente de los cambios legales, mientras que Vestas Eólica, S.A.U. defendió que la redacción del convenio se refiere exclusivamente al marco normativo vigente en el momento de su firma. CCOO-Industria apoyó la postura de UGT.

### Fallo del Tribunal

La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda, concluyendo que:

- Se mantiene el derecho a los dos días laborables adicionales** previstos en el convenio colectivo para los permisos por fallecimiento (artículo 37.3.bis del ET).

- **No se reconocen los dos días adicionales** para los permisos ampliados a cinco días por enfermedad grave, accidente o hospitalización (artículo 37.3.b del ET), **ya que el nuevo marco legal mejora las condiciones del convenio.**
- Se declara que los días de permiso deben ser laborables y no naturales, conforme al convenio colectivo.

## Fundamentos jurídicos

### Interpretación literal del convenio:

- El artículo 29.f del convenio utiliza el presente de indicativo (“establece”), lo que vincula los **dos días adicionales al marco normativo vigente en el momento de la firma del convenio, no a cambios posteriores.**

### Criterio finalista:

- La finalidad del convenio **era mejorar el marco legal existente en 2021**, que otorgaba dos días para ciertas causas. La mejora no es aplicable si la legislación posterior ya supera esa mejora.

### Actos posteriores:

- La suscripción de modificaciones parciales al convenio tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 **no implica que la empresa acepte mantener las condiciones previas**, ya que las cláusulas controvertidas no fueron renegociadas.

### Interpretación jurisprudencial:

- La Audiencia aplica criterios jurisprudenciales consolidados para la interpretación de convenios colectivos, incluyendo el criterio literal (artículos 3.1 y 1281 del Código Civil) y el criterio histórico (artículo 1282 del Código Civil).

#### Artículos aplicables

**Artículo 37.3 del ET:** Regula los permisos retribuidos por causas como fallecimiento o enfermedad grave. Aplicable porque establece el marco de referencia para los permisos ampliados por el convenio.

**Artículo 3.1 del Código Civil:** Define los métodos de interpretación de normas, incluido el criterio literal y finalista, esenciales para resolver el conflicto.

**Artículo 1281 del Código Civil:** Establece que el sentido literal prevalece si no existe ambigüedad en las cláusulas del contrato.

**Real Decreto-Ley 5/2023:** Introdujo modificaciones al ET, ampliando ciertos permisos retribuidos, afectando el alcance del convenio.

# Actualidad Seguridad Social

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 13/2024 de 29 de noviembre de 2024 sobre aclaraciones del RDL 6/2024 y 7/2024 sobre afectados por la DANA

**SeguridadSocial**

Fecha: 29/11/2024  
Fuente: web de la Seguridad Social  
Enlace: [Boletín 13/2024](#)

REAL DECRETO-LEY -RDL- 6/2024. MORATORIA EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES. EMPRESAS.....	1
REAL DECRETO-LEY -RDL- 6/2024. MORATORIA EN EL PAGO. EMPLEADORES DE HOGAR .....	3
REAL DECRETO-LEY -RDL- 6/2024. MORATORIA EN EL PAGO. TRABAJADORES AUTÓNOMOS .....	4
RDL 7/2024. EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN. ERTes ETOP A CONSECUENCIA DE LA DANA.....	5
RDL 7/2024. REDUCCIÓN DE JORNADA DANA.....	7
RDL 7/2024: INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.....	8
DONACIONES DERIVADAS DE LA DANA.....	8

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**CÁDIZ. HOSTELERÍA.** Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art. 28 del Convenio colectivo del sector de hostelería de la provincia de Cádiz. ([BOC 02/12/2024](#))

**CÓRDOBA. SECTOR DEL METAL.** Acuerdo de 22 de noviembre de 2024, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, de aprobación del Calendario Laboral para el año 2025. ([BOC 02/12/2024](#))

**GRANADA. INDUSTRIAS METALÚRGICAS.** Calendario laboral para el año 2025 convenio colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas para granada y provincia. ([BOG 04/12/2024](#))

**MÁLAGA. SECTOR AUTOMOCIÓN.** Inscripción y publicación del calendario laboral del convenio colectivo del sector de automoción. ([BOM 03/12/2024](#))

**MADRID. ACTORES.** Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid (código número 28005805011991). ([BOG 30/11/2024](#))

**CATALUNYA. ESTABLIMENTS SANITARIS.** RESOLUCIÓ EMT/4206/2024, de 21 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025 (codi núm. 79000815011994). ([DOGC 03/12/2024](#))

**CATALUÑA. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS.** RESOLUCIÓN EMT/4206/2024, de 21 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código núm. 79000815011994). ([DOGC 03/12/2024](#))

**LLEIDA. SIDEROMETAL·LURGIQUES.** Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida, per al període 1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2024. ([BOPL 29/11/2024](#))

**LLEIDA. SIDEROMETALURGICAS.** Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida, para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024. ([BOPL 29/11/2024](#))