



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

Boletín **ESPECIAL DANA**

Primer@Lectura

[Boletín en WORD](#)

[Boletín en PDF](#)

ACTUALIZADO A 18 DE NOVIEMBRE DE 2024

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 20 de noviembre de 2024



Núm. 280

REGLAMENTO EXTRANJEROS EN ESPAÑA

[Real Decreto 1155/2024](#), de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

[\[pág. 3\]](#)

Lunes 18 de noviembre de 2024



Núm. 278

APODERAMIENTOS

[Orden TES/1291/2024](#), de 13 de noviembre, por la que se regula el Registro Electrónico de apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

[\[pág. 4\]](#)

Sentencias



CAUSAS

DESPIDO OBJETIVO. INEPTITUD SOBREVENIDA. El TSJ de Valladolid declara improcedente el despido de un trabajador por ineptitud al entender que la falta de capacidad que ampara el despido por ineptitud sobrevenida no se aprecia si se produce un descenso en el rendimiento ni tampoco la comisión de errores.

[\[pág. 6\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



EMPLEADOS FINCAS URBANAS

Los empleados de fincas urbanas podrán exigir el incremento de sus salarios de 2020 en reclamaciones de cantidad individuales

[\[pág. 8\]](#)



INCAPACIDAD TOTAL

El TSJIB confirma conceder la incapacidad total a una animadora turística con una enfermedad degenerativa cervical y lumbar

[\[pág. 9\]](#)

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA****TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA**

El Tribunal Supremo fija que las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir trámite de 'audiencia previa'.

[\[pág. 10\]](#)**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA****JORNADA REDUCIDA**

El Conceden a un padre acortar su horario para cuidar a su hijo de 3 años, cuya madre disfruta de jornada reducida en la misma empresa, porque "ambos no se solapan"

[\[pág. 10\]](#)**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA****INCAPACIDAD ABSOLUTA**

El TSJ de Asturias ratifica conceder la incapacidad absoluta a una contable con síndrome de fatiga crónica post-covid

[\[pág. 11\]](#)**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA****DESPIDO IMPROCEDENTE**

Consideran improcedente el despido de un técnico de telefonía tras un altercado con un conductor cuando se dirigía a hacer una instalación en el domicilio de un cliente

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social

Seguridad Social

BOLETÍN 12/2024. Aclaraciones RDL 6/2024, art. 20, Ampliación del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de Seguridad Social

[\[pág. 14\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 20 de noviembre de 2024



Núm. 280

REGLAMENTO EXTRANJEROS EN ESPAÑA

[Real Decreto 1155/2024](#), de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Entrada en vigor: **20 de mayo de 2025** (vacatio legis 6 meses)

Deroga: el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril

Objetivos principales

Simplificación y agilidad: Procedimientos más claros y menos burocráticos para autorizaciones y visados.

Integración de normativa europea: Incorporación de directivas como la 2016/801/UE (investigación y estudios) y 2024/1233/UE (permiso único de residencia y trabajo).

Seguridad jurídica: Regulación más detallada de los derechos y deberes de personas extranjeras, empleadores y autoridades.

Mejora en gestión laboral: Fomenta el empleo y la formación de personas migrantes, y regula nuevas modalidades laborales, como trabajos temporales.

Estatus migratorio: Regular los supuestos y las condiciones para modificar el estatus migratorio de una persona y sus familiares.

Novedades relevantes

Residencia temporal:

- Creación de un capítulo exclusivo para familiares de personas con nacionalidad española.
- Se introduce la figura del **arraigo de segunda oportunidad**, reduciendo requisitos para personas en situación irregular.
- Se eliminan las figuras de investigación, Tarjeta azul-UE y prestaciones transnacionales de servicios.
- Se introduce la autorización de residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.
- Se autoriza el trabajo por cuenta propia en paralelo con el trabajo principal por cuenta ajena

Visados:

- Regulación detallada de visados de tránsito, corta y larga duración.
- Simplificación en la gestión y tramitación en oficinas consulares.

Residencia por circunstancias excepcionales:

- Reconocimiento de derechos laborales para personas extranjeras víctimas de delitos graves, incluyendo delitos de odio.
- Se reducen plazos de permanencia en España para acceder al arraigo (de tres a dos años).

Gestión colectiva de contrataciones en origen:

- Modelo renovado para tramitar múltiples autorizaciones, al menos 10, con requisitos más claros para empleadores.

Protección a víctimas:

- Regulación específica para víctimas de trata, violencia de género y violencia sexual.
- Nuevas garantías para menores y familiares de víctimas.

Menores extranjeros:

- Mejoras en las autorizaciones de residencia de hijos o tutelados de residentes legales.
- Regulación para desplazamientos temporales en programas humanitarios.

Tramitación digital:

- Impulso a la gestión telemática de solicitudes, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

Entrada y salida:

- Adaptación al **Código de Fronteras Schengen**, sustituyendo conceptos como “puesto fronterizo” por “paso fronterizo”.

Lunes 18 de noviembre de 2024



Núm. 278

APODERAMIENTOS

[Orden TES/1291/2024](#), de 13 de noviembre, por la que se regula el Registro Electrónico de apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Entrada en vigor: **2 de enero de 2025**

Objetivos**Facilitar la representación en procedimientos laborales y sociales:**

- Permite a personas físicas o jurídicas actuar mediante representantes ante la Inspección de Trabajo.
- Introduce el apoderamiento “**apud acta**”, presencial o electrónico, como mecanismo ágil de representación.

Digitalización de trámites:

- Simplifica la gestión administrativa mediante una aplicación informática interoperable con otros registros electrónicos.

Reducción de cargas administrativas:

- Unifica y simplifica los trámites necesarios para la gestión de poderes de representación.

Novedades más relevantes**Creación del REA-ITSS:**

- Este registro permite **inscribir apoderamientos para actuar en procedimientos sancionadores, actuaciones inspectoras o liquidatorios** en el ámbito laboral y de Seguridad Social.
- Los poderes tendrán una **vigencia máxima de 5 años**, prorrogables.

Aplicación informática de apoderamientos:

- Ofrece un soporte digital para gestionar poderes y su interoperabilidad con otras administraciones.
- Las comunidades autónomas y otras entidades podrán suscribir convenios para usar la misma plataforma tecnológica.

Tipos de apoderamientos:

- **General:** Para todos los trámites previstos.
- **Por trámites específicos:** Permite limitar la representación a determinadas actuaciones.

Protección de datos:

- Garantiza el cumplimiento del RGPD, limitando el uso de datos a los estrictamente necesarios para acreditar los apoderamientos.

Notificaciones electrónicas:

- Refuerza el uso de medios electrónicos en comunicaciones, con excepciones para personas no obligadas a relacionarse electrónicamente.

Medidas de cooperación interadministrativa:

- Incluye convenios entre administraciones para coordinarse en procedimientos sancionadores y reducir duplicidades.

Sentencias de interés

CAUSAS

DESPIDO OBJETIVO. INEPTITUD SOBREVENIDA. El TSJ de Valladolid declara improcedente el despido de un trabajador por ineptitud al entender que la falta de capacidad que ampara el despido por ineptitud sobrevenida no se aprecia si se produce un descenso en el rendimiento ni tampoco la comisión de errores.



Fecha: 21/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 21/10/2024](#)



Antecedentes y hechos

- El trabajador, demandante en el caso, prestó servicios para la empresa pública SENASA desde el 8 de enero de 2007 con un contrato indefinido. Desde el 11 de enero de 2021 desempeñaba el puesto de oficial de almacén. Fue despedido el 21 de febrero de 2024 **por causas objetivas** alegadas por SENASA, bajo el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores (ET), justificándose en **una supuesta ineptitud sobrevenida**.
- La empresa argumentó que el empleado **mostró errores reiterados en su desempeño**, como fallos en el registro de movimientos en almacén, empaquetado de materiales y ubicación de repuestos, pese a recibir formación y supervisión. El demandante solicitó que el despido fuese declarado improcedente, pero el Juzgado

de lo Social Nº 3 de Salamanca consideró procedente la extinción laboral.

- **El trabajador** interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, **argumentando que la ineptitud no se demostró de manera suficiente y que los errores no eran constitutivos de causa objetiva de despido**.

Fallo del Tribunal

- El TSJ estimó el recurso y **declaró improcedente el despido**.
- SENASA **deberá optar entre la readmisión del trabajador** con abono de los salarios de tramitación o el pago de una indemnización de 40.248,50 euros.
- No se fija doctrina, pero se citan sentencias previas del Tribunal Supremo sobre ineptitud sobrevenida, estableciendo criterios aplicables.

Fundamentos jurídicos

El TSJ considera que:

Revisión de hechos probados:

- Se incluyó información sobre evaluaciones de desempeño que reflejan deficiencias en la ejecución de funciones. Sin embargo, **el tribunal no considera que estos resultados impliquen ineptitud suficiente** para justificar el despido por causas objetivas.

Ineptitud sobrevenida:

- Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, **para que proceda el despido por ineptitud objetiva, debe demostrarse que el trabajador no tiene capacidad** para realizar las funciones básicas de su puesto. En este caso, los errores señalados por SENASA **no se consideran graves ni permanentes**, y el trabajador fue declarado apto en exámenes médicos anuales.

Fraude de ley:

- SENASA **no acreditó que los errores cometidos por el empleado fueran lo suficientemente relevantes como para justificar la medida adoptada**. Además, la propia naturaleza de los errores permitió su subsanación, contradiciendo la causal de ineptitud permanente requerida por el ET.

Artículos aplicados

[Artículo 52.a\)](#) del ET: Extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

[Artículo 56](#) del ET: Régimen de indemnizaciones por despido improcedente.

[Disposición transitoria undécima](#) del ET: Cálculo de indemnización para contratos anteriores al 12 de febrero de 2012.

[Artículo 108](#) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): Procedimiento para determinar la improcedencia del despido.

Referencias a otras sentencias

TS, Pleno, 23-02-2022, [Rec. 3259/2020](#): Define los requisitos para considerar ineptitud sobrevenida.

TS, 20-07-2009, [Rec. 2398/2008](#): Establece criterios para el cálculo de indemnizaciones en despidos improcedentes.

TS, 20-06-2012, [Rec. 2931/2011](#): Reafirma el criterio de sumar indemnizaciones de periodos diferentes hasta un máximo de 720 días.

Actualidad del Poder Judicial

EMPLEADOS FINCAS URBANAS

Los empleados de fincas urbanas podrán exigir el incremento de sus salarios de 2020 en reclamaciones de cantidad individuales

El Juzgado de lo Social n.º 4 explica que el convenio colectivo abarcaba hasta 2020 y contemplaba un incremento sobre el IPC de 2019, que cada afectado puede ahora reclamar ante los tribunales



Fecha: 12/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



Los empleados de **fincas urbanas de Cantabria** podrán exigir el incremento de sus salarios del año 2020 en reclamaciones de cantidad individuales, tal y como se desprende de un auto del Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander.

La resolución acuerda el archivo de la ejecución de la sentencia dictada el pasado enero, que estimó la demanda colectiva del Sindicato Único de Empleados de Fincas Urbanas de Cantabria.

La misma ordenaba a la Asociación de Empresarios de Fincas Urbanas de Cantabria, que agrupa a las comunidades de propietarios que tienen empleados a su servicio, negociar la subida salarial de estos trabajadores.

También condenaba a la Asociación al pago de una indemnización al Sindicato de 10.000 euros por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

Sin embargo, señala el auto que “no habiéndose localizado bienes embargables a nombre de la Asociación y no respondiendo personalmente sus miembros de la misma, procede acordar el archivo de la ejecución”.

En cuanto a la negociación colectiva, la resolución explica que hay que distinguir el año 2020 de los que van de 2021 a 2023, y es que el V Convenio Colectivo para el Sector de Empleados de Fincas Urbanas abarcaba los años 2017 a 2020 y contemplaba para este un incremento del 0,5 por ciento sobre el IPC real de 2019.

Por tanto, **el incremento de los salarios del año 2020 “podrán exigirlo los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de aplicación del Convenio mediante el ejercicio de las correspondientes acciones individuales de reclamación sindical”.**

Añade, sin embargo, que “en lo que atañe a los años 2021 a 2023, al no existir una previsión concreta y determinable del aumento salarial, dependerá de la negociación colectiva”.

INCAPACIDAD TOTAL

El TSJIB confirma conceder la incapacidad total a una animadora turística con una enfermedad degenerativa cervical y lumbar

EL INSS recurrió la sentencia de instancia al calificar de actividad intelectual y sedentaria las funciones propias de su profesión, tales como organización y desarrollo de planes de índole turística

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 18/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



El Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares **ha confirmado conceder la incapacidad permanente total a una animadora turística con una enfermedad degenerativa de columna cervical, lumbar y de cadera**. Ratifica el fallo del juzgado Social 1 de Ibiza que **declaró su derecho a percibir una pensión mensual equivalente al 55%** de su base reguladora de 1.009,51 euros más las revalorizaciones legales.

La sentencia describe que la mujer sufre una patología crono degenerativa a nivel de columna cervical, lumbar y de cadera derecha. Además, padece coxartrosis y coxalgia derechas, así como limitaciones raquis cérvico-lumbar por fuerza miembros superiores, cargas moderadas/altas y requerimientos sostenidos.

El INSS recurrió el fallo al sostener que la enfermedad de la trabajadora no se manifestaba en episodios de dolor constantes, por lo que no podía hablarse de incapacidad

permanente porque sus limitaciones no le impedían desempeñar su puesto de animadora, unas funciones que en su mayoría son de planificación, evaluación, organización y desarrollo de planes. Para el INSS, estas labores tienen un carácter intelectual, y, por tanto, sedentario.

La Sala de lo Social del TSJ expone que, a la hora de valorar la capacidad laboral de una persona, el juzgador de instancia puede apreciar con mayores garantías de acierto el auténtico estado de salud y la repercusión invalidante de las dolencias de la actora, debido al “contacto directo y personal con el material probatorio”. Continúa la Sala que “este tipo de procedimientos deben resolverse a favor del mantenimiento de la sentencia recurrida, salvo cuando la misma aparezca con claridad como desacertada, notoriamente equivocada o carente de todo fundamento. Y este no es el supuesto que se somete ahora nuestra consideración”.

Añaden los magistrados que la juez de instancia lleva a cabo una **valoración conjunta de un cuadro pluripatológico “grave y crónico”**, y concluye que la Sala “no dispone de elementos de juicio para calificar de desacertada la decisión adoptada por la juez de instancia al calificar a la demandante en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual y, en consecuencia, fracasa el motivo y con ello el recurso, que se desestima con expresa confirmación de la sentencia recurrida”.

La sentencia **no es firme** y contra ella cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA

El Tribunal Supremo fija que las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir trámite de 'audiencia previa'

Así lo ha resuelto el Pleno de la Sala Cuarta, aunque advierte que ello solo es exigible para los despidos nuevos

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 18/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/11/2024](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reunida en Pleno y por unanimidad, ha resuelto que **el empleador debe ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario**. Esa decisión se basa en la necesidad de aplicar, de forma directa, el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de 1982 (vigente en España desde 1986).

De este modo el Tribunal modifica su propia doctrina, establecida en la década de los años ochenta, lo que justifica por “los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo” (Ley de Tratados Internacionales, doctrina constitucional, calificación del despido, inaplicabilidad de la norma más favorable globalmente).

El Convenio de la OIT exige esa audiencia previa al despido “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador” y la Sala Cuarta entiende que eso es lo que sucede en el caso. La empresa se encontraba amparada por un criterio jurisprudencial que, habiendo permanecido en el tiempo y en relación con esa misma disposición, le liberaba de tal exigencia. Tal cautela es “válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia” por las razones que ella misma expone.

JORNADA REDUCIDA

El Conceden a un padre acortar su horario para cuidar a su hijo de 3 años, cuya madre disfruta de jornada reducida en la misma empresa, porque “ambos no se solapan”

La mercantil alegó que la reducción de jornada laboral de ambos progenitores perjudicaría la organización y funcionamiento del puesto de trabajo al ser los dos únicos empleados en el almacén de la empresa

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 19/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del Juzgado de lo Social de Logroño de 29/08/2024](#)

El Juzgado Social 3 de Logroño **ha estimado la demanda de un padre que solicitaba la reducción de jornada laboral por guarda de su hijo de tres años** y declara su derecho a trabajar en horario de 7 a 13 horas de lunes a viernes.

El demandante, empleado en el almacén de una empresa, solicitó reducir su jornada de 8 a 16 horas durante el periodo comprendido entre el 10 de abril y el 31 de diciembre de 2024, para atender el cuidado de su

hijo de corta edad. La mercantil expuso que para el puesto en el almacén **hay dos personas contratadas, siendo la otra persona la madre de su hijo y quien ya disfruta de una reducción de jornada de 10 a 15 horas**. Además, recuerda que el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores señala "...si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa..."; por ello, denegó la solicitud porque acortar el horario de ambos progenitores perjudicaría la organización y funcionamiento del puesto de trabajo en el almacén al ser las dos únicas personas que lo desarrollan.

La magistrada expone que, **si no se especifican los perjuicios que la concreción horaria que pretende el trabajador provoca en la organización, "no cabe inferir los mismos ni resultan patentes, considerando que la reducción y horario de ambos progenitores no se solapan"**, pues el padre la aplica al final de su jornada y la madre al principio. Añade la juzgadora que la parte de jornada que dejan de realizar "puede ser suplida, habiendo omitido la empresa en su comunicación toda referencia a la posible incidencia que su sustitución en esos márgenes puede conllevar". Por todo ello, estima la demanda del trabajador hasta que el menor cumpla 12 años, no solo porque acredita la concurrencia de los presupuestos para el ejercicio de su derecho, sino porque la empresa "justifica insuficientemente su denegación" por declinar comparecer en el plenario.

La sentencia es firme y contra ella no cabe recurso.

INCAPACIDAD ABSOLUTA

El TSJ de Asturias ratifica conceder la incapacidad absoluta a una contable con síndrome de fatiga crónica post-covid

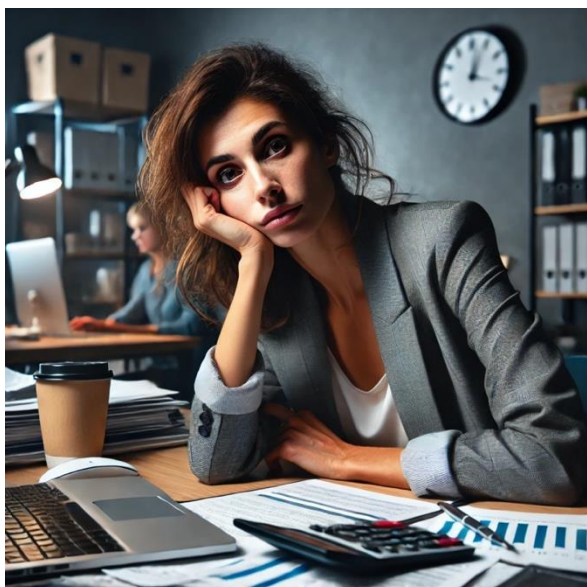
La Sala recuerda que la inhabilitación completa exige que la trabajadora, tras el tratamiento médico, no tenga posibilidad de recuperar su capacidad laboral, o si se estima como incierta o a largo plazo

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 20/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Oviedo de 17/09/2024](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha estimado **conceder la incapacidad permanente absoluta a una contable con síndrome fatiga crónica post-covid**. La Sala Social también ratifica la decisión de un juzgado de Oviedo que declaró su derecho a percibir una prestación económica del 100% de una base reguladora de 1.825,53 euros mensuales más las revalorizaciones correspondientes.

El informe médico diagnosticó a la demandante, de profesión contable, síndrome de fatiga crónica post-covid y cefaleas persistentes. El tribunal recuerda que la inhabilitación completa para todo trabajo exige que la trabajadora, tras someterse al tratamiento prescrito, “presente reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral”; y añade que no habrá “posibilidad de recuperación de la

capacidad laboral de la persona incapacitada, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo”.

En este caso, la Sala señala que la mujer padeció una neumonía bilateral provocada por el covid y tras el alta hospitalaria, comenzó a presentar un cuadro de astenia y cefaleas intensas, diagnosticado como síndrome de fatiga crónica post-covid, con una evolución patológica negativa. Unos datos que, según los magistrados, son “reveladores de una sintomatología formada por cefaleas intensas y frecuentes, deterioro cognitivo, cansancio y manifestaciones de ansiedad y depresión”. Estas secuelas tienen una “gran incidencia negativa en la capacidad laboral de la trabajadora”.

Por todo ello, “la sentencia de instancia procedió a la valoración conjunta y su conclusión favorable al reconocimiento de la incapacidad permanente absoluta no resulta desautorizado por las alegaciones de la Entidad Gestora”, concluye la Sala.

La resolución puede ser recurrida en casación ante el Tribunal Supremo.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Consideran improcedente el despido de un técnico de telefonía tras un altercado con un conductor cuando se dirigía a hacer una instalación en el domicilio de un cliente

Según el tribunal, el suceso, en el que el conductor cayó al suelo con resultado de fallecimiento, se produjo por “causas no reprochables a ninguna conducta del demandante”



Fecha: 12/09/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 12/09/2024](#)



El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha estimado el recurso de un técnico de telefonía y **considera improcedente su despido disciplinario por lo ocurrido tras una pelea cuando se dirigía a hacer una instalación al domicilio de un cliente**. La Sala Social revoca la sentencia de un juzgado de Logroño y condena a la empresa a readmitirle en las mismas condiciones que tenía más el salario que había dejado de percibir o bien la extinción del contrato con una indemnización de 3.585,12 euros.

Los hechos ocurrieron el 29 de junio de 2023. **El demandante se dirigía al domicilio de un cliente para realizarle una instalación en un vehículo de la empresa cuando tuvo un altercado con otro conductor**; primero mientras estaba al volante y posteriormente fuera del vehículo, alzando la voz y llegando a las manos. **El otro conductor cayó al suelo con el resultado de su fallecimiento**. La furgoneta se quedó aparcada en la misma calle mientras la policía y los servicios de emergencia asistían a la víctima. El vehículo fue intervenido y el instalador detenido en ese momento para la investigación de los hechos, puesto posteriormente en libertad con cargos.

La empresa procedió a su despido por unos “hechos intolerables en todos sus extremos”, calificando este comportamiento como “una grave falta de respeto y consideración” a una persona ajena a la compañía, suponiendo una “grave transgresión de la buena fe contractual” con “evidentes daños de imagen y reputaciones” que pueden derivarse para la empresa.

La **sentencia instancia** consideró que el **trabajador incurrió en una infracción “muy grave de transgresión de la buena fe contractual”**, acreditando que cuando estaba desempeñando su trabajo tuvo un altercado con otro conductor que finalizó con su fallecimiento, desatendiendo sus funciones, en tanto que no debió bajarse del coche ni enfrentarse al perjudicado; además, a consecuencia de ello, un cliente dejó de ser atendido, la furgoneta fue retenida y se perjudicó la imagen de la empresa.

La **Sala de lo Social del alto tribunal** riojano argumenta que la existencia de una discusión con otro conductor por razones presumiblemente relacionadas con la circulación, que es el único comportamiento reprochado en la comunicación extintiva probado en el proceso, **“en absoluto tiene encaje en la falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual del Art. 54.2.d ET, sino que, en su caso sería subsumible en el tipo de la infracción leve del Art. 55.5 b de la norma colectiva sectorial de ámbito regional** (el abandono del servicio o del puesto sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración, en las personas o en las cosas)”.

Contrariamente a lo que se menciona en la carta de despido como constitutivo de un daño en la reputación de la empresa, la Sala explica que el vehículo no quedó abandonado en medio de la carretera, sino que, como resultado del fallecimiento del otro conductor y la personación en el lugar de la policía, la furgoneta quedó correctamente estacionada y el trabajador detenido. Estas circunstancias, según los magistrados, son “absolutamente ajenas y extrañas a la actuación del trabajador, pues fue la muerte del otro conductor por causas no reprochables a ninguna conducta del demandante, la que propició la retención del vehículo y la detención del trabajador”. Un daño que es “fruto del fatal desenlace del otro conductor, lo que nos situaría fuera del ámbito de responsabilidad del recurrente, al estar en presencia de un caso fortuito”, añade el tribunal. Por ello, los magistrados concluyen que se impone la estimación del recurso y revocan la sentencia de instancia, calificando de improcedente el despido.

La sentencia no es firme y contra ella cabe interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad Seguridad Social

BOLETÍN 12/2024. Aclaraciones RDL 6/2024, art. 20, Ampliación del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de Seguridad Social

SeguridadSocial

Fecha: 18/11/2024
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 12/2024](#)

Tal y como se indicó en el [BNR 12 /2024](#), la ampliación del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de Seguridad Social de los CCCs con domicilio de actividad en las localidades del anexo del Real Decreto Ley 6/2024, en aplicación de lo previsto legalmente en el artículo 20 del citado RDL, **se ha efectuado automáticamente y de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS-**.

Por tanto, los CCCs con domicilio de actividad en las localidades contempladas en el Anexo del RDL 6/2024, no deberán presentar las liquidaciones de cuotas 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 de no resultar de aplicación lo establecido en el artículo 20 del RDL 6/2024; en caso contrario, se procederá a rechazar la presentación o, en su caso, a anular la misma.

A este respecto, es necesario realizar las siguientes aclaraciones:

CCCs con liquidaciones de octubre ya confirmadas antes de que la TGSS haya aplicado la ampliación del plazo de presentación e ingreso de cuotas.

No se aplicará, de forma automática, el diferimiento previsto en el artículo 20 a las liquidaciones de período de liquidación octubre que ya hayan sido presentadas y confirmadas, por lo que, en caso de que quieran que les sea de aplicación el diferimiento previsto en dicho artículo, deberá anular la liquidación a través del servicio on-line de “anulación de liquidaciones”, y presentar la liquidación de octubre en el mes de diciembre.

En caso de no proceder a la anulación de la liquidación, si ésta se confirmó por la modalidad de cargo en cuenta, al cierre del mes de noviembre se emitirá el adeudo correspondiente. Si la confirmación se realizó por la modalidad de pago electrónico, se deberá abonar el importe del recibo de liquidación de cotizaciones en el mes de noviembre para que se considere ingresado en plazo reglamentario. Todas las liquidaciones que hayan sido anuladas por este motivo deberán presentarse en el mes de diciembre

CCCs con liquidaciones de octubre presentadas antes del cambio pero que estén sin confirmar.

La TGSS procederá a su anulación de oficio antes del cierre de la recaudación del mes de noviembre. No obstante, el usuario también podrá anular la liquidación a través del servicio on-line de “anulación de liquidaciones”. Cualquier actuación que se realice con estas liquidaciones dará el error “R9504 Documento fuera de plazo/adelantado”. En tanto no se anulen estas liquidaciones (de oficio o a instancia del usuario), aparecerán como presentadas en los informes de “consulta del estado de las liquidaciones” y “consulta de cálculos”.

CCCs que todavía no han presentado la liquidación.

Los usuarios no deberán presentar las liquidaciones de cuotas, de los CCC con domicilio de actividad en las localidades contempladas en el Anexo del RDL 6/2024, 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 de no resultar de aplicación lo establecido en el artículo 20 del RDL 6/2024

Si envían la liquidación se generará el error Error R9504 Documento fuera de plazo/adelantado.

CCC de RED DIRECTO

Respecto de las liquidaciones del mes de octubre que ya hayan sido presentadas, se estará a lo indicado en los apartados anteriores. Las liquidaciones del mes de octubre deberán presentarse en el mes de diciembre.

A partir del mes de diciembre se admitirá en Red Directo la presentación de liquidaciones de Códigos de cuenta de cotización con autorización a diferimiento.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

BARCELONA. CONSTRUCCIÓN. Calendari laboral per a l'any 2025 del conveni col·lectiu de treball de la Indústria de la Construcció i Obres Públiques de la província de Barcelona. ([BOB 20/11/2024](#))

BARCELONA. CONSTRUCCIÓN. Calendario laboral para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. ([BOB 20/11/2024](#))

GRANADA. ALIMENTACIÓN. Acuerdo de las partes de la comisión negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE GRANADA sobre las TABLAS SALARIALES para el año 2023, 2024 y 2025 Y LA MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 3, 12, 13 y ANEXO III, ASÍ COMO LA INCLUSIÓN DEL ANEXO XI. ([BOPG 21/11/2024](#))

HUELVA. INDUSTRIAS VINÍCOLAS. Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo para las industrias vinícolas de la provincia de Huelva. ([BOH 18/11/2024](#))