



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación de la sentencia n.º 58/2023, de 27 de enero, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, por la que desestima el recurso de suplicación interpuesto por Diam Corchos, SA, contra la sentencia n.º 207/2022, de 23 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, relativa a la nulidad de los artículos 8 y 14 del Convenio Colectivo de la empresa "Diam Corchos, SA, 2020-2022", que asimismo se inscribe y publica, así como la diligencia por la que se declara firme aquella sentencia. (2023061013)*

Vista la sentencia n.º 58/2023, de 27 de enero, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social (declarada firme mediante diligencia de 2 de marzo de 2023) recaída en el recurso de suplicación 717/2022, interpuesto por Diam Corchos, SA, contra la sentencia n.º 207/2022, de 23 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz (procedimiento ordinario n.º 539/2021), y teniendo en cuenta los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** La Dirección General de Trabajo, en base a la atribución conferida por el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET, en lo sucesivo), adopta acuerdo, con fecha 4 de marzo de 2021, para que se solicite a la Abogacía General de la Junta de Extremadura la impugnación (en lo que se refiere a la posible conculcación de la legalidad de los artículos 8 y 14) del "Convenio Colectivo de la empresa Diam Corchos, SA" (cód. 06001021011999), suscrito con fecha 2 de diciembre de 2020; presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura el 11 de diciembre de 2020; inscrito en dicho registro mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de febrero de 2021 y publicado en el Diario Oficial de Extremadura de 2 de junio de 2021.

**Segundo.** En fecha 31 de mayo de 2022 tiene entrada en la Junta de Extremadura la sentencia n.º 207/2022, de 23 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz (procedimiento ordinario n.º 539/2021) por la que se estima totalmente la demanda interpuesta y, en consecuencia, se declara la nulidad de los artículos 8 (cláusula de aplicación preferente) y 14 (permisos por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica) del Convenio Colectivo de la empresa Diam Corchos, SA (cód. 06001021011999).

**Tercero.** Contra la anterior sentencia, la empresa Diam Corchos, SA, interpone recurso de suplicación, con el fin de que se deje sin efecto la misma. Dicho recurso se resuelve mediante



sentencia de 27 de enero de 2023, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, n.º 58/2023, por la que desestima el recurso de suplicación, confirmando la sentencia recurrida. Dicha sentencia es recibida en la Junta de Extremadura el 2 de febrero de 2023.

**Cuarto.** El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, declara en fecha 2 de marzo de 2023 la firmeza de la sentencia en ausencia de interposición de recurso de casación para la unificación de doctrina por ninguna de las partes. La diligencia dictada a tal fin es recibida en la Junta de Extremadura el 3 de marzo de 2023.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** La competencia para ordenar la publicación de las sentencias referidas viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura en base a lo establecido en el artículo 2.3.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** El artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, dispone que cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiera insertado.

En virtud de lo expuesto, habiéndose publicado el Convenio Colectivo la empresa Diam Corchos, SA, 2020-2022 en el Diario Oficial de Extremadura de 2 de junio de 2021, esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

**Primero.** Ordenar la inscripción de la sentencia n.º 207/2022, de 23 de mayo, del Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, así como de la sentencia n.º 58/2023, de 27 de enero, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, y la diligencia de 2 de marzo de 2023, que declara a esta sentencia firme, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la sentencia n.º 207/2022, de 23 de mayo, del Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, así como de la sentencia n.º 58/2023, de 27 de enero, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, que confirma aquella, y la diligencia de 2 de marzo de 2023, que declara a esta sentencia firme.

Mérida, 17 de marzo de 2023.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

Jdo. de lo Social n.º 4 Badajoz.

Sentencia: 00207/2022.

Procedimiento: 539/2021.

Sentencia n.º 207/2022.

En la ciudad de Badajoz, a veintitrés de mayo de dos mil veintidós.

José Antonio Hernández Redondo, Magistrado-juez del Juzgado de lo Social número cuatro de Badajoz, resuelvo este procedimiento, sobre impugnación convenio colectivo, instado por la Junta de Extremadura, contra la empresa Diam Corchos, SA, y la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, siendo parte el Ministerio Fiscal.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** El día 21 de octubre de 2021 la Junta de Extremadura presentó una demanda en el Juzgado Decano de Badajoz contra la empresa Diam Corchos, SA, Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y el Ministerio Fiscal, habiéndole correspondido a este juzgado el conocimiento del asunto.

**Segundo.** Admitida a trámite la demanda, se señaló el día 16 de diciembre de 2021 para la celebración del juicio, a los que comparecieron las partes.

Presentadas conclusiones escritas, quedaron los autos vistos para sentencia.

#### HECHOS PROBADOS

**Primero.** El día 2 de diciembre de 2020 la comisión negociadora, compuesta por los representantes de la empresa y el comité de empresa, aprobó el texto del convenio colectivo de la empresa DIAM CORCHOS para los años 2020- 2022, que se presentó en el Registro de

Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura para su inscripción y publicación.

**Segundo.** El día 25 de enero de 2021 la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura realizó un requerimiento a la comisión negociadora del convenio para que en el plazo de 10 días subsanara los siguientes extremos:

— Documentación a aportar o subsanar:

- Suprimir en el artículo 2 la referencia a “u otros centros de trabajo que se pudieran crear en el futuro”.
- Debe introducirse la adhesión del convenio colectivo a la solución extrajudicial de conflictos (ASEC- EX) para las discrepancias que puedan producirse durante su vigen-

cia (al margen de la adhesión para discrepancias durante la negociación de un futuro convenio sustituto de actual).

- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, añadir un precepto con la adhesión del convenio a las medidas de igualdad contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 8/2011 de Igualdad de Mujeres y Hombres de Extremadura o, en su caso, establecer el compromiso de elaboración de un plan de igualdad.

También se indicaba como documentación a mejorar voluntariamente:

Asimismo, si así lo estima oportuno la Comisión Negociadora, proceda a la mejora voluntaria del texto modificado la redacción de los preceptos 8º y 14º en los términos expuestos en el apartado tercero del requerimiento.

**Tercero.** La Dirección General de Trabajo emitió una resolución el día 22 de febrero de 2021 que ordenaba la inscripción del convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y disponía su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

**Cuarto.** El día 4 de marzo de 2021 la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura realizó una advertencia a la comisión negociadora del convenio sobre la posible conculcación de la legalidad vigente de los artículos 8 y 14 del citado convenio.

**Quinto.** La Comisión Negociadora realizó alegaciones frente a la misma por medio de documento presentado electrónicamente el día 11 de mayo de 2021.

**Sexto.** Recibidas las alegaciones de la comisión negociadora, la Dirección General de Trabajo se ratificó en considerar los artículos 8 y 14 del convenio colectivo de Diam Corchos, SA como ilegales por las razones expuestas en la advertencia.

**Séptimo.** El convenio se publicó en el Diario Oficial de Extremadura de 2 de junio de 2021.

**Octavo.** El artículo 8 del Convenio, establece que las disposiciones que contiene el presente convenio colectivo se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras. En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Convenio Estatal del Corcho y, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y las normas de carácter general.

**Noveno.** El artículo 14 del convenio regula los permisos y licencias retribuidas, señalando que el trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo



que indica dicho precepto, precisando que en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, serán días naturales.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** Los hechos probados resultan de la prueba documental aportada por las partes y del interrogatorio de parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 94 y 91 de la LJS.

**Segundo.** La Junta de Extremadura solicita que se tenga por impugnada en tiempo y forma los artículos 8 y 14 del Convenio Colectivo de Diam Corchos, SA 2020-2022 (Código de convenio 0600102101199) por estimar que la redacción dada a estos conculca la legalidad vigente, y en su día, estimando la misma, se dicte sentencia declarando la nulidad de los expresados artículos en los párrafos y apartados indicados.

Fundamenta su demanda en que el artículo 8 del convenio determina una cláusula de prelación de las normas laborales, que es un asunto de derecho necesario no modificable por convenio colectivo, de tal forma que, a pesar de lo establecido en este artículo, no será aplicable el convenio colectivo del centro de trabajo si entra en colisión con otra norma, legal o paccionada que, al amparo de los artículos 3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, resulte de prioritaria aplicación.

Y en cuanto al artículo 14, señala que el convenio hace referencia a días naturales al regular permisos retribuidos, afirmando que podría ser más desfavorable el disfrute por días naturales que laborales, como regula el Estatuto de los Trabajadores, según interpreta el Tribunal Supremo.

**Tercero.** La parte demandada se opuso a la demanda alegando, en primer lugar, que el convenio es perfectamente lícito y que al haberse publicado en el DOE se había hecho un control de legalidad sobre el mismo, por lo que debería entenderse que la administración carecía de acción para impugnar el convenio, debiendo tenerse en cuenta que en este control no se indicó a la comisión negociadora que los artículos 8 y 14 fueran ilegales, sino se habló de una mejora de redacción.

Esta excepción ha de ser desestimada de conformidad con lo indicado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en el cuarto fundamento de la sentencia de 2 noviembre 1993, en la que señala:

No es fácil determinar si la impugnación oficial de convenios colectivos estatutarios se halla sometida a plazo preclusivo, legalmente impuesto, que quedaría cerrado con el registro de aquéllos. Los preceptos aplicables, por su falta de precisión, pueden dar lugar a conclusiones no unívocas, como así lo manifiesta la doctrina científica, que no es pacífica

al respecto. Tales preceptos son esencialmente los contenidos en los aps. 2, 3 y 5, del artículo 90 del ET y en el artículo 160 del TALPL. Conforme a dichos aps. 2 y 3, los convenios colectivos deberán ser presentados a la Autoridad laboral, para que ésta, en el plazo de diez días, proceda a su registro, depósito y publicación. El ap. 5, antes citado, atribuye a dicha Autoridad un control de legalidad o lesividad, mediato o indirecto, con respecto a los mencionados convenios, pero sin previsión específica de plazo al respecto, omitiendo situar el orden de tal función controladora con relación a los mencionados actos ni precisar, por tanto, si el aludido plazo de diez días es también aplicable para la impugnación oficial del convenio. Por su parte, el aludido artículo 160 del TALPL, con el que se inicia el capítulo que contiene regulación del correspondiente proceso, después de establecer que la actuación impugnatoria oficial se efectuará mediante comunicación-demanda dirigida al órgano jurisdiccional competente, determina que, cuando el convenio no hubiera sido aún registrado, los particulares con legitimación al respecto que sostuvieran la ilegalidad o lesividad del mismo, como trámite previo a su acción impugnatoria, deberán solicitar de la Autoridad laboral que curse comunicación demanda y, de no contestar ésta en el plazo de 15 días, rechazar tal petición o si el convenio ya se hubiera registrado, podrán instar directamente la impugnación del convenio por los trámites del proceso de conflicto colectivo.

La doctrina de la Sala 5.<sup>a</sup> del suprimido Tribunal Central de Trabajo, sentada bajo la vigencia de la Ley Procesal de 1980 (RCL 1980\1719 y ApNDL 8311), en la que no existía previsión análoga a la últimamente expuesta, tenía declarado que, por no existir plazo preclusivo, legalmente impuesto, para la impugnación oficial de convenios colectivos, tal impugnación era válidamente realizable incluso después de registrado y publicado el convenio. Ciertamente es que tal doctrina partía de una regulación procesal que no contemplaba la impugnación de convenios colectivos desde instancias particulares. Pero cierto también que dicha Sala estableció doctrina consolidada, inspirada en el artículo 24 de la CE (RCL 1978\2836y ApNDL 2875), según la cual la impugnación desde tales instancias particulares era posible, de gozar los impugnantes de legitimación al respecto, debiendo sustanciarse por los cauces procesales que al efecto precisaba; por ello la innovación que introduce el TALPL, con la que consagra legalmente esta última doctrina, no parece que haya de afectar a la primeramente indicada, la cual debe ser asumida por esta Sala, ya que la interpretación de los preceptos antes citados y de aquellos otros que hacen referencia al problema controvertido, conducen a la conclusión de que el registro e incluso la publicación del convenio colectivo, no excluyen su posible y válida impugnación de oficio .

Tal conclusión se funda en los razonamientos siguientes:

- a) El plazo que establece el artículo 90.2 del ET se halla referido al registro, depósito y publicación del convenio colectivo, sin que proceda entenderlo aplicable para su impugnación oficial, pues, al regular el ap. 5 del mismo artículo la función controladora de

legalidad o lesividad, no hace mención de tal plazo ni sitúa la actuación controladora en momento preciso, por lo cual, conforme a tales normas, no parece que sea obligado que la misma haya de anteceder necesariamente al registro del convenio. El RD 1040/1981, de 22 mayo (RCL 1981\1305y ApNDL 3093), también conduce a esta conclusión, al menos con respecto a los convenios colectivos elaborados conforme a lo establecido en el Título III del ET -los negociados con observancia de los requisitos subjetivos y procedimentales que tal normativa impone-, pues así es deducible de sus arts. 2.º y 4.º. En efecto, la norma reglamentaria primeramente citada expresamente dispone que serán objeto de inscripción en el Registro tanto los convenios colectivos que cumplan los mencionados requisitos, como las comunicaciones-demandas de la Autoridad laboral que impugnaran aquéllos, lo cual supone que la citada inscripción no impide la actuación impugnatoria de oficio; por su parte, el mencionado artículo 4.º, que se contrae a la inscripción de la actuación controladora, al establecer que en "lo referente al registro definitivo y publicación del convenio, se estará a lo que disponga la sentencia del Organismo judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el Registro", pone de relieve que la impugnación oficial del convenio colectivo no excluye el previo registro del mismo, aunque dicho registro tenga carácter provisional hasta la decisión judicial.

- b) El TALPL, al regular el proceso de impugnación de convenios colectivos, disponiendo en su artículo 160, ap. 1, que podrá promoverse de oficio mediante comunicación remitida por la Autoridad laboral correspondiente, no somete dicha actuación impugnatoria oficial a plazo preclusivo alguno. En el ap. 2 del mismo artículo, para supuestos en que el convenio no hubiera sido aún registrado, impone a los sujetos legitimados para su impugnación directa, con carácter previo al ejercicio de su acción impugnatoria, que soliciten de la Autoridad laboral que curse al Organismo judicial competente comunicación de oficio y, en el ap. 3, abre dicha vía impugnatoria directa, con remisión al proceso de conflictos colectivos, cuando dicha Autoridad no contestara la solicitud en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio se hubiera registrado. El establecimiento de tal plazo de quince días, que excede al de diez que fija el artículo 90.2 del ET para el registro del convenio, demuestra que superado éste y, consiguientemente, producido el registro del convenio, la Autoridad laboral puede, no obstante, librar comunicación de oficio, ya que nada impide que en los últimos cinco días del plazo fijado en quince días pueda atender dicha solicitud.
- c) El artículo 163 del TALPL, en su ap. 3, para supuestos en que la sentencia recaída anulare, en todo o en parte, el convenio colectivo impugnado, dispone que, si éste hubiera sido publicado, también se publicará la sentencia en el periódico oficial en que aquél hubiera sido insertado. Tal precepto es desde luego aplicable a procesos iniciados por comunicación-demanda que hubiera presentado de oficio la Autoridad laboral, teniendo





en cuenta que forma parte del capítulo que regula tal clase de procesos. Siendo ello así, deviene evidente que la presentación de la comunicación demanda de la Autoridad laboral no se haya sometida a plazo preclusivo que se cierra con el registro o incluso la publicación del convenio colectivo que impugnare, pues, partiendo de que esta última se hubiera producido, no excluye la oportunidad e incluso acogimiento de la impugnación oficial.

Las conclusiones que resultan de lo antes expuesto hace innecesario examinar la última línea argumental que aduce el recurrente, ya que, por no apreciarse que exista plazo preclusivo que se cierre con el registro del convenio, deviene inoperante contemplar si en el caso enjuiciado la presentación de la comunicación de oficio ante el Organismo Judicial incompetente la hace eficaz desde la fecha de dicha presentación.

**Cuarto.** En cuanto al fondo del asunto, la parte demandada indicó que el artículo 8 del convenio habla de carácter excluyente, no de carácter exclusivo, siendo el convenio de empresa el primero en el tiempo.

Sin embargo, ha de estimarse la pretensión de la parte actora respecto de este precepto y declarar la nulidad de dicho precepto, porque como indicó la parte demandante, la prelación de normas laborales es un asunto de derecho necesario y, por tanto, no disponible por las partes negociadoras de los convenios colectivos, que no pueden establecer normas de prelación y concurrencia respecto del Estatuto de los Trabajadores y otros convenios de ámbito superior distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pues las fuentes de Derecho Laboral y su relación entre ellas se establecen en los artículos 3 y 84 de dicha norma.

Por ello, debe entenderse nula y contraria a derecho la referencia que el precepto establece a la aplicación subsidiaria del Estatuto de los Trabajadores y las normas de carácter general, pues la misma es contraria al principio de jerarquía normativa, que determina que el convenio de empresa el que ha de respetar y someterse a la Ley, sin que pueda entenderse que las normas de mayor rango jerárquico que el convenio impugnado puedan tener una mera aplicación subsidiaria.

Y en cuanto al resto de convenios que sean de aplicación, como se ha dicho, las normas de concurrencia entre convenios se establecen en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda entenderse que se deban resolver exclusivamente conforme al principio de temporalidad invocado por la parte demandada.

**Quinto.** También ha de estimarse la pretensión relativa al artículo 14 del convenio, pues como señala la sentencia número 229/2020, de 11 de marzo, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, citada por la parte actora:





3. Los permisos vienen a ser situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene -sin embargo- el derecho a la retribución ( STS de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018). Es importante tener en cuenta que estas situaciones no son identificables a los tiempos de descanso o a las vacaciones que constituyen tiempo de libre disposición para el trabajador durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajenas al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral, pues no en vano el artículo 40.2 CE encarga a los poderes públicos que garanticen el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

Los permisos, en cambio, no anudan su finalidad con el derecho al descanso, sino que están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por ello, como premisa general, hay que aceptar que el permiso sólo tiene sentido si sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de éste. Desde esa misma perspectiva, el disfrute del permiso -entendido como derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución- sólo tiene sentido cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo, pues si el hecho causante sucediera en un momento diferente (bien porque el contrato estuviera suspendido o porque se estuviera disfrutando del derecho de vacaciones) no tendría sentido la "ausencia del trabajo", y mucho menos diferir el permiso para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral ( STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016).

Por ello, ha de entenderse que la regulación que el convenio impugnado hace de los mismos es menos favorable que la establecida por el Estatuto de los Trabajadores, porque como señala la sentencia citada, la interpretación conjunta de los mismos con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores lleva a concluir que la ausencia del trabajo con derecho a retribución que conlleva el permiso lo es en día laborable, porque en día festivo no hace falta.

**Cuarto.** En virtud de lo dispuesto en el artículo 191.3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente resolución cabe recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación.

**FALLO**

Estimo la demanda presentada por Junta de Extremadura Contra Diam Corchos, SA, Comisión Negociadora del Convenio Colectivo,

Ministerio Fiscal. Por ello, se declara la nulidad de los artículos 8 y 14 del Convenio Colectivo de Diam Corchos, SA, 2020-2022 (Código de convenio 0600102101199).

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, pudiendo anunciar su propósito de entablarlo ante este juzgado dentro del término de los cinco días siguientes al de la notificación de la sentencia, designando letrado para su formalización o pidiendo su nombramiento por el turno de oficio, y en caso de que la empresa demandada sea la recurrente, en dicho momento deberá presentar resguardo de haber ingresado en la cuenta n.º 4998 0000 0539 21 del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Badajoz la cantidad objeto de condena o aval bancario, y asimismo la cantidad de 300 euros para depósito.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicación: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. magistrado juez que la dictó, estando constituido en audiencia pública en el mismo día de su fecha, de todo lo cual como letrada de la Administración de Justicia certifico.

TSJ Extremadura Sala Social Cáceres.

Sentencia: 00058/2023.

Tipo y n.º de recurso: Suplicación n.º 717/22.

Juzgado de origen/Autos: Demanda n.º 539/2021 Jdo. de lo Social n.º 4 de Badajoz.

Recurrente/s: Diam Corchos, SA.

Abogado/a: D. Miguel Ángel Díaz Gómez.

Recurrido/as: CCOO como miembro de la Comisión Negociadora.

Abogado/as: D. Alejandro Ramos Martín.

Recurrido/s : Junta de Extremadura.

Abogado/as: Letrado de la Junta de Extremadura.

Recurrido/as: Ministerio Fiscal.

Ilmos. Sres.

D. Pedro Bravo Gutiérrez.

D.ª Alicia Cano Murillo.

D. Pablo Surroca Casas.

Cáceres, veintisiete de enero de dos mil veintitrés.



Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del TSJ Extremadura, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

En nombre de SM el Rey

Y por la autoridad que le confiere el pueblo español ha dictado la siguiente,

#### SENTENCIA N.º 58/23

En el recurso suplicación n.º 717/2022 , interpuesto por el Sr. Letrado D. Miguel Ángel Díaz Gómez en nombre y representación de Diam Corchos, SA, contra la sentencia número 207/22 dictada por Jdo. de lo Social n.º 4 de Badajoz en el procedimiento Demanda n.º 539/21 seguido a instancia de la Junta de Extremadura, parte representada por el Sr. Letrado de la Junta de Extremadura, frente a la recurrente, Comisiones Obreras como miembro de la Comisión Negociadora, parte representada por el Sr. Letrado D. Alejandro Ramos Martín, Ministerio Fiscal siendo Magistrado-Ponente el Ilmo Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** Junta de Extremadura presentó demanda contra Diam Corchos, SA, CCOO de Extremadura como miembro de la Comisión Negociadora, Ministerio Fiscal, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 207/22 de fecha Veintitrés de Mayo de dos mil veintidós.

**Segundo.** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "Primero. El día 2 de diciembre de 2020 la comisión negociadora, compuesta por los representantes de la empresa y el comité de empresa, aprobó el texto del convenio colectivo de la empresa Diam Corchos para los años 2020- 2022, que se presentó en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura para su inscripción y publicación. Segundo. El día 25 de enero de 2021 la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura realizó un requerimiento a la comisión negociadora del convenio para que en el plazo de 10 días subsanara los siguientes extremos: - Documentación a aportar o subsanar: o Suprimir en el artículo 2 la referencia a "u otros centros de trabajo que se pudieran crear en el futuro". o Debe introducirse la adhesión del convenio colectivo a la solución extrajudicial de conflictos (ASEC- EX) para las discrepancias que puedan producirse durante su vigencia (al margen de la adhesión para discrepancias durante la negociación de un futuro convenio sustituto de actual). o Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, añadir un precepto con la adhesión del convenio a las medidas de



igualdad contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 8/2011 de Igualdad de Mujeres y Hombres de Extremadura o, en su caso, establecer el compromiso de elaboración de un plan de igualdad. También se indicaba como documentación a mejorar voluntariamente: Asimismo, si así lo estima oportuno la Comisión Negociadora, proceda a la mejora voluntaria del texto modificado la redacción de los preceptos 8º y 14º en los términos expuestos en el apartado tercero del requerimiento. Tercero. La Dirección General de Trabajo emitió una resolución el día 22 de febrero de 2021 que ordenaba la inscripción del convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y disponía su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. Cuarto. El día 4 de marzo de 2021 la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura realizó una advertencia a la comisión negociadora del convenio sobre la posible conculcación de la legalidad vigente de los artículos 8 y 14 del citado convenio. Quinto. La Comisión Negociadora realizó alegaciones frente a la misma por medio de documento presentado electrónicamente el día 11 de mayo de 2021. Sexto. Recibidas las alegaciones de la comisión negociadora, la Dirección General de Trabajo se ratificó en considerar los artículos 8 y 14 del convenio colectivo de Diam Corchos, SA, como ilegales por las razones expuestas en la advertencia. Séptimo. El convenio se publicó en el Diario Oficial de Extremadura de 2 de junio de 2021. Octavo. El artículo 8 del Convenio, establece que las disposiciones que contiene el presente convenio colectivo se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras. En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Convenio Estatal del Corcho y, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y las normas de carácter general. Noveno. El artículo 14 del convenio regula los permisos y licencias retribuidas, señalando que el trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo que indica dicho precepto, precisando que en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, serán días naturales”.

**Tercero.** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: “Estimo la demanda presentada por Junta de Extremadura contra Diam Corchos, SA, Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Ministerio Fiscal.

Por ello, se declara la nulidad de los artículos 8 y 14 del Convenio Colectivo de Diam Corchos, SA, 2020-2022 (Código de convenio 0600102101199)”.

**Cuarto.** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Diam Corchos, SA, interponiéndolo posteriormente. Tal recurso si fue objeto de impugnación por la contraparte.

**Quinto.** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos a esta Sala, tuvieron entrada en fecha Once de Octubre de dos mil veintidós.



**Sexto.** Admitido a trámite el recurso se señaló el día Diecinueve de Enero de Dos mil veintidós para los actos de deliberación, votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** En la sentencia de instancia, ante la demanda interpuesta por la Junta de Extremadura, se declara la nulidad de dos de los artículos de un convenio colectivo y contra tal resolución se interpone recurso de suplicación por la empresa demandada que en un primer motivo pretende que se anulen las actuaciones por haberse incurrido en la sentencia en incongruencia "extra petita" con infracción de los artículos 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 209 y 218.2 de la de Enjuiciamiento Civil en relación con el 24 de la Constitución, aunque después, en el suplico, la recurrente solicita que, de conformidad con lo establecido en el artículo 202.2 de la misma LRJS se proceda a resolver sobre el fondo del asunto evitando la nulidad.

En efecto, no cabe nulidad alguna por varias razones. Por una parte, el posible defecto proviene de la propia demanda, en cuyo suplico se impugnan los dos artículos del convenio, pero tanto de ella como de lo que consta en la sentencia lo que se desprende es, como se mantiene en la impugnación de la demandante, que lo impugnado y lo que en la resolución se anula son las previsiones del artículo 18 para el permiso en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización en intervención quirúrgica de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros (hecho noveno de la de la sentencia y diversos de los puntos de la demanda). Pero es que, aunque en la sentencia se incurriera en el defecto, ello no determinaría la nulidad porque, como se mantiene en la de esta Sala de 6 de mayo de 2014 rollo 174/2014, bastaría con su corrección pues se dice en la del Tribunal Constitucional de 21 noviembre 1994, que la Sala queda facultada para, mediante la resolución del recurso, adecuar y establecer la necesaria congruencia omitida en la sentencia de la instancia y esa es la solución por la que se opta también en la LRJS, como se desprende del artículo 202.2 LRJS, citado por la misma recurrente, según el cual, cuando se produzca infracción de las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, salvo que no pudiera hacerlo por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y por no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, y aquí eso no se da, como lo pone de manifiesto que ni la recurrente ni las otras partes en sus impugnaciones intentan siquiera la revisión de los hechos probados de la sentencia ni denuncian insuficiencia alguna en tal sentido.

**Segundo.** En el siguiente motivo del recurso se denuncia la infracción de los artículos 9.3 de la CE, 90.5 del ET y 8.3 y 11 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y

depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de la jurisprudencia que los interpreta, aunque después solo se cita en el motivo una sentencia de la Audiencia Nacional cuando es sabido que la jurisprudencia en que se pueda basar un recurso de suplicación sólo lo es, como fuente complementaria del ordenamiento jurídico, según el artículo 1.6 del Código Civil, la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho; así como, según el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la interpretación que de los preceptos constitucionales resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional y así lo ha mantenido esta Sala en la sentencia de 11 de junio de 2013, rec. 169/13, así como el Tribunal Supremo en la suya de 29 de enero de 2014, rec. 121/2013.

De todas formas el motivo no puede prosperar porque sobre la posibilidad de que la autoridad laboral impugne un convenio colectivo por la vía del artículo 163.1 LRJS incluso después de su registro y publicación, que es lo que se niega por la recurrente, se ha pronunciado la verdadera jurisprudencia, es decir, la doctrina del TS, por ejemplo, en la Sentencia de 31 de marzo de 1995, rec. 2207/1994, que se cita en la impugnación de la Administración demandada, y en la que, con remisión a la de 2 noviembre 1993, que con acierto se cita en la recurrida, nos dice:

<<...es preciso concluir que el registro y la publicación del convenio colectivo no excluyen su posible y válida impugnación de oficio. "Tal conclusión se funda en los razonamientos siguientes:

- a) El plazo que establece el artículo 90,2 ET se halla referido al registro, depósito y publicación del convenio colectivo, sin que proceda entenderlo aplicable para su impugnación oficial, pues, al regular el ap. 5 del mismo artículo la función controladora de legalidad o lesividad, no hace mención de tal plazo ni sitúa la actuación controladora en momento preciso, por lo cual, conforme a tales normas, no parece que sea obligado que la misma haya de anteceder necesariamente al registro del convenio. El RD 1040/81 de 22 mayo, también conduce a esta conclusión.
- b) El TALPL, al regular el proceso de impugnación de convenios colectivos, disponiendo en su artículo 160 ap. 1, que podrá promoverse de oficio mediante comunicación remitida por la Autoridad laboral correspondiente, no somete dicha actuación impugnatoria oficial a plazo preclusivo alguno... El establecimiento de tal plazo de quince días, que excede al de diez que fija el artículo 90,2 ET para el registro del convenio, demuestra que superado este y, consiguientemente, producido el registro del convenio, la Autoridad laboral puede, no obstante, librar comunicación de oficio, ya que nada impide que en los últimos 5 días del plazo fijado en 15 días pueda atender dicha solicitud.
- c) El artículo 163 TALPL, en su ap. 3º, para supuestos en que la sentencia recaída anulare, en todo o en parte, el convenio colectivo impugnado, dispone que, si este hubiera



sido publicado, también se publicará la sentencia en el periódico oficial en que aquel hubiera sido insertado. Tal precepto es desde luego aplicable a procesos iniciados por comunicación-demanda que hubiera presentado de oficio la Autoridad laboral, teniendo en cuenta que forma parte del capítulo que regula tal clase de procesos. Siendo ello así, deviene evidente que la presentación de la comunicación demanda de la Autoridad laboral no se halla sometida a plazo preclusivo que se cierra con el registro o incluso la publicación del convenio colectivo que impugnare, pues, partiendo de que esta última se hubiera producido, no excluye la oportunidad e incluso acogimiento de la impugnación oficial">>.

**Tercero.** En el último motivo del recurso se denuncia la infracción de los arts. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y 14 del convenio colectivo del que se trata, así como la jurisprudencia que los interpreta, con cita de Sentencias del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional.

Dispone el artículo 37.3 ET respecto a los permisos a los que, según se ha dicho, se refiere la controversia, que "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: "b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días".

Por su parte, el artículo 14 del convenio, entre los "Permisos y licencias retribuidas" nos dice que "El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica" que, en los casos a los que nos referimos es: "Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km".

Nos dice la STS de 11 de marzo de 2020, rec. 192/2018, que es la que se cita en la recurrida para fundamentar la anulación y a la que se remiten las del propio TS de 29 de septiembre de 2020, rec. 244/2018, y de 24 de febrero de 2022, rec. 176/2021:

<<...hemos de tener en cuenta que, según se lleva razonado, el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues -de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese "ausentarse del trabajo"; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario. Es lo que sucede con el permiso de matrimonio en el que el artículo 37.3 a) ET expresamente establece que son "días naturales", expresión que reitera el Convenio Colectivo, pero que no repite en la configuración del resto de permisos que nos ocupan (los de las letras b), c) y d) del artículo 24 del Convenio). Y es que, reite-



rando nuestra jurisprudencia, la rúbrica del precepto convencional “permisos retribuidos” nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, “lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir “Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...”, ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el artículo 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que “el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración”... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta”. (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016)>>.

De esa doctrina se desprende que los permisos de que tratamos establecidos en el ET han de ser disfrutados en días laborables porque de lo contrario no sería necesario que se avisara y se justificara su motivo a la empresa y, aunque en el convenio se eleven a tres y cinco días lo que en el primero son dos y cuatro, respectivamente, puede que en algunos casos no haya mejora sino al contrario porque, al referirse la norma convencional a días naturales, como se razona en la demanda y en la impugnación de la demandante, hay ocasiones en que puede resultar un perjuicio para el trabajador cuando los primeros días tras el evento de que se trate sean no laborables y los fijados en el convenio se consuman porque todos los días, laborables o no, son naturales pues lo son “los 365 o 366 días del año” (STS también de 11 de marzo de 2020, rec. 188/2018, que se cita en el motivo), sin que de esa sentencia se desprenda nada en contra de lo razonado como pretende la recurrente pues lo que en ella se razona es:

<<5. La sentencia de instancia argumenta que tanto el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) como el convenio sectorial constituyen mínimos de derecho necesario relativo, lo que implica que el acuerdo analizado, en cuanto norma que sólo puede mejorar las condiciones de trabajo allí reguladas, no puede antedatar la fecha de inicio de los permisos respecto de la que se deduce de tales preceptos. Pero el citado argumento no es decisivo porque los apartados c) y e) del artículo 6 del citado Acuerdo regulan permisos que no están previstos en el ET ni en la norma colectiva aplicable (por nacimiento de hijo y matrimonio de parientes próximos), debiendo interpretarse conforme a su tenor literal. Y el permiso del apartado b) del artículo 6 del Acuerdo (por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes), que sí que está previsto en el artículo 37.3 del ET y en el artículo 24.b) del convenio colectivo, deberá aplicarse en todo caso sin merma alguna del derecho instaurado en el ET ni en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

El ET y el citado convenio colectivo establecen permisos de dos o cuatro días, sin más precisión, lo que deberá interpretarse conforme a la doctrina establecida en la citada



sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018. Y el referido Acuerdo amplía el número de días (tres o seis) pero precisa que serán días naturales, lo que permite delimitar el alcance de este permiso, sin que ello pueda conllevar en ningún caso merma de los derechos establecidos en el ET ni en la norma colectiva>>.

De ello se desprende que, cuanto se trata de permisos no previstos en el ET, el convenio puede establecer días laborables o naturales sin limitación alguna, pero cuando se trata de los que también están previstos en la norma estatutaria, la convencional no puede determinar para los trabajadores derechos inferiores que es lo que aquí sucedería en ocasiones si se mantienen esos días de permiso que, aunque sean superiores en número pueden serlo en ocasiones inferiores en días laborables, que es lo que ha de entenderse que fija el ET.

En definitiva, de todo lo que se ha razonado resulta que la sentencia en la que se estima la demanda por la que se pide la anulación de artículo del convenio ha de ser confirmada y desestimado el recurso contra ella interpuesto.

Vistos los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

#### FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por Diam Corchos, SA, contra la sentencia dictada el 23 de mayo de 2022 por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, en autos seguidos a instancia de la Junta de Extremadura frente a la recurrente, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, confirmamos la sentencia recurrida.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta sala.

Modo de impugnación: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en Santander n.º 1131 0000 66 0717 22., debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio "recurso 35 Social-Casación".



La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

#### PUBLICACIÓN

En el día de su fecha fue publicada la anterior sentencia. Doy fe.

TSJ Extremadura Sala Social Cáceres.

C/Peña S/N.º (TFN.º 927 620 236 FAX 927 620 246) Cáceres.

Tfno: 927 62 02 36-37-42.

Fax:927 62 02 46.

Correo electrónico:

Equipo/usuario: FPV.

NIG: 06015 44 4 2021 0003223.

Modelo: 402650.

Tipo y n.º de Recurso: RSU Recurso Suplicación 0000717 /2022.

Juzgado de Origen/Autos: IMC Impugnación de Convenios 0000539 /2021 JDO. De lo Social n.º 004 de Badajoz.

Recurrente/s: Diam Corchos, SA.

Abogado/a: Miguel Ángel Díaz Gómez.

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Los Integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Junta de Extremadura Abogación General de la Junta Extremadura en Mérida.

Abogado/a: Alejandro Ramos Martín, Letrado de la Comunidad.

Procurador/a: ,



Graduado/a Social: ,

Diligencia de Ordenación de la Letrado/a de la Administración de Justicia.

D.<sup>a</sup> Ana María Maqueda Pérez de Acevedo.

Cáceres, 2 de marzo de 2023.

Habiéndose notificado a las partes la sentencia recaída en este recurso de suplicación, a las partes recurridas los días 03-02-2023 y 02-02-2023 respectivamente, a la parte recurrente el día 02-02-2023 y al Ministerio Fiscal el día 02-02-2023 y transcurrido el plazo de diez días, sin que conste el anuncio del recurso de casación para la unificación de doctrina por ninguna de las partes, se declara firme la sentencia y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 201.2 de la LJS, acuerdo:

Itinerar informáticamente como respuesta al recurso, la sentencia dictada al Juzgado de origen.

— Una vez consten el acuse de recibo de la recepción de los autos por el Juzgado de origen, se procederá a su archivo.

Notifíquese a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia.

Conforme al artículo 53.2 LJS en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. Los profesionales designados por las partes tienen la obligación de utilizar los sistemas electrónicos existentes en la Administración de Justicia para la presentación de escritos y documentos y para la recepción de actos de comunicación (artículo 5.1 del RD 1065/2015, de 27 de noviembre) sin que tengan que designar un domicilio a los efectos de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el tribunal.

Modo de Impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación que deberá expresar la infracción que a juicio del recurrente contiene la resolución de conformidad a lo dispuesto en el artículo 186 y 187 LJS.

La Letrada de la Administración de  
Justicia