

## ÍNDICE

### Sentencias de interés



#### INTERPOSICIÓN DEMANDA DESPIDO.

El plazo será de 1 año (plazo supletorio) para interponer una demanda por despido frente a la Administración cuando esto no indica vía y plazo de impugnación en la comunicación de la extinción

[\[pág. 2\]](#)



#### NO EXISTE DISCRIMINACIÓN.

El TSJ de Catalunya estima que no existe “cosificación de la mujer” la estación de servicio que obliga por igual a su personal a llevar una camiseta con una leyenda a la altura del pecho.

[\[pág. 3\]](#)



#### ABONO COMPLEMENTO DE MATERNIDAD A UN VARÓN.

El TS confirma el empleo de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales para ejercitar una pretensión de condena al INSS del abono del complemento de maternidad a un varón.

[\[pág. 4\]](#)

### Actualidad del Poder Judicial

**PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA**

El Tribunal Supremo mantiene la necesidad de que las actuaciones ante el mismo se desarrollen con un profesional de la Abogacía

[\[pág. 5\]](#)

**PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA**

El Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander desestima la demanda de CGT contra el traslado de trabajadores de la planta de DIGITEX en Camargo a Barcelona y Jaén

[\[pág. 5\]](#)

### Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 8\]](#)

# Sentencias de interés



## INTERPOSICIÓN DEMANDA DESPIDO.

El plazo será de 1 año (plazo supletorio) para interponer una demanda por despido frente a la Administración cuando esto no indica vía y plazo de impugnación en la comunicación de la extinción.

**Fecha:** 19/07/2023

**Fuente:** web del Poder judicial

**Enlace:** [sentencia del TS de 19/07/2023](#)

La declaración de caducidad de la acción de despido interpuesta contra una decisión extintiva adoptada por una Administración Pública solo es proporcionada y respetuosa con el derecho fundamental del acceso a la jurisdicción si la notificación de dicha decisión indica correctamente la vía y el plazo de la impugnación. En el presente caso la Administración demandada no cumplió con los requisitos de notificación de la decisión extintiva previstos en el párrafo segundo del artículo 69.1 LRJS, pues no indicó ni la vía ni el plazo de impugnación de la decisión extintiva. Una notificación defectuosa tiene como consecuencia que el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengan a poner de manifiesto que conoce, no solo el contenido de la decisión, sino "cómo actuar frente a ella" y siendo innecesaria la interposición de la reclamación previa, su interposición por el trabajador no produjo efectos suspensivos del plazo de caducidad.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Y, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del Derecho, ello nos aboca a considerar acertada la contenida en la sentencia referencial.

Aplicando el mismo criterio que en ocasiones precedentes (apartado 2 del Fundamento Cuarto) afirmamos que, en el ordenamiento actual, siendo empleadora una Administración Pública, la notificación del acto de despido sin indicar vía y plazo de impugnación, mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador lo impugne por la vía procedente con la interposición de la demanda.

Completando y matizando esa doctrina, ya unificada, añadimos a **hora que sí opera, sin embargo, el plazo de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 ET (un año).**



## NO EXISTE DISCRIMINACIÓN.

El TSJ de Catalunya estima que no existe “cosificación de la mujer” la estación de servicio que obliga por igual a su personal a llevar una camiseta con una leyenda a la altura del pecho.

**Fecha:** 13/02/2023

**Fuente:** web del Poder judicial

**Enlace:** [sentencia del TSJ de Catalunya de 13/02/2023](#)

En el período de abril a octubre de 2019 la empresa actora, explotadora de estaciones de servicios, impuso como uniforme de trabajo de verano para los empleados y las empleadas destinados a tales estaciones, una camiseta de color violeta que promocionaba un nuevo producto. Dicha camiseta llevaba inscrito a la altura del pecho la palabra "EVOLOGIC" y la leyenda "Pregúntame por el carburante más avanzado del mercado". Antes de esta camiseta los empleados y empleadas vestían como parte superior del uniforme un polo.

**Se denuncia un caso de cosificación de la mujer exponiendo que las letras que lucía esta camiseta, situadas a la altura del pecho, hacía que algunos clientes dirigieran la mirada hacía los pechos de las empleadas que deriva en una actuación empresarial discriminatoria por razón de sexo.**

Que una vez sentado lo antecedente, es obvio que corresponde al empresario la determinación del uniforme que deben llevar los trabajadores y su cambio si como acontece en el caso de autos, se inicia una promoción de ventas, partiendo pues de que no se discute tal capacidad ni tampoco que las camisetas en cuestión eran las mismas que las ofertadas a los trabajadores de sexo masculino, la única cuestión es determinar si las características anatómicas femeninas comportan una circunstancia que puesta en relación con el logo con el que se configuran las camisetas promocionales, "EVOLOGIC" y "Pregúntame por el carburante más avanzado del mercado" impreso a la altura del pecho implica una situación de sexualización o cosificación respecto de la mujer.

Para ello es preciso señalar que, como se ha dicho, las camisetas son las mismas que las ofertadas a los trabajadores masculinos, sin que sean más escotadas o ceñidas las de las trabajadoras y en cuanto a la circunstancia de que por la constitución femenina implica que para leer la leyenda deba dirigirse la mirada a los pechos de la mujer, no puede sino señalarse que lo mismo acontecía con el logo de la empresa que normalmente se ha venido utilizando en las camisetas ordinarias, así como tal circunstancia puede evidentemente darse respecto del distintivo que cada trabajadora llevaba y en el que constaba su nombre a efectos identificativos, sin que ello haya producido molestia alguna.

Circunstancia distinta sería si la empresa hubiera determinado un tallaje concreto para las trabajadoras imponiéndolo, ahora bien, en el caso de autos se da por probado que eran los propios trabajadores tanto masculinos como femeninos los que escogían la talla que más les conviniera, pudiendo pues las trabajadoras elegir tallas que fueran más amplias y no comportaran un mayor resalte de la anatomía femenina.

Tampoco puede desconocerse que la empresa facilitó la posibilidad de que aún habiendo elegido una determinada talla, si la trabajadora no se encontraba cómoda con ella, pudiera cambiarla por otra más holgada.

Que por último reconocer que el logo al que se hace referencia en las camisetas, carecen de dibujo alguno que pudiera calificarse de sexualizante y además su contenido es ajeno a toda consideración sexista.



## ABONO COMPLEMENTO DE MATERNIDAD A UN VARÓN.

El TS confirma el empleo de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales para ejercitar una pretensión de condena al INSS del abono del complemento de maternidad a un varón.

Fecha: 19/07/2023  
Fuente: web del Poder judicial  
Enlace: [sentencia del TS de 19/07/2023](#)

Se discute ahora si la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales es adecuada para ejercitar la pretensión de condena al INSS del abono del complemento de maternidad a un varón.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso.

Cuando un beneficiario de prestaciones de Seguridad Social considera que la resolución de la Entidad Gestora lo discrimina puede canalizar su acción procesal a través de la modalidad de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Así procede en el caso de varón jubilado bajo la vigencia del art. 60 LGSS antes de su modificación por RDL 3/2021 pero después de la STJUE 12 diciembre 2019 a quien, pese a tener dos hijos, el INSS deniega el complemento de pensión.

# Actualidad del Poder Judicial



El Tribunal Supremo mantiene la necesidad de que las actuaciones ante el mismo se desarrollen con un profesional de la Abogacía

Los graduados sociales pueden actuar como representantes de las partes

Fecha: 18/09/2023  
Fuente: web del Poder Judicial  
Enlace: [nota](#)

Ante las noticias aparecidas en diversos medios de comunicación afirmando que el Tribunal Supremo **ha admitido que los graduados sociales pueden defender los intereses** de sus clientes ante el Tribunal Supremo, la Presidencia de la Sala Cuarta manifiesta lo siguiente:

1º) Las previsiones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) sobre necesidad de asistencia técnica por profesional de la Abogacía ante la Sala Cuarta **no han sido modificadas por el Real Decreto-Ley 5/2023**.

2º) Esta Sala viene admitiendo que las personas colegiadas como graduados sociales ejercientes actúen, ante la misma, representando a personas físicas o jurídicas.

Ahora bien, **en el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo es preceptiva la defensa de abogado** (art. 21.1 LRJS).

3º) En el asunto de que han hablado recientemente los medios de comunicación la empresa recurrida estaba representada por graduada social, **pero su escrito de personación iba respaldado por firma de abogado**. De ahí que la Diligencia de Ordenación dictada por la Secretaría tuviera por realizado el trámite correspondiente.

4º) Esta Sala manifiesta expresamente su respeto a todas las Profesiones jurídicas contempladas por nuestra legislación procesal y queda a su disposición.



El Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander desestima la demanda de CGT contra el traslado de trabajadores de la planta de DIGITEX en Camargo a Barcelona y Jaén

Fecha: 21/09/2023  
Fuente: web del Poder Judicial  
Enlace: [nota](#)

- **Declara justificada la decisión empresarial y reconoce el derecho de los trabajadores a extinguir sus contratos con una indemnización de veinte días por año trabajado**
- **Considera acreditadas las causas alegadas por la empresa para acordar el traslado y no aprecia mala fe en la negociación con los trabajadores**

El titular del Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander ha desestimado la demanda presentada por la Confederación General del Trabajo de Cantabria contra la decisión de la empresa DIGITEX de trasladar a todos los trabajadores de su centro de Camargo a otros situados en Jaén y Barcelona.

En una sentencia hoy notificada contra la que cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, el órgano de instancia declara justificada la decisión empresarial de movilidad geográfica, y reconoce el derecho de los trabajadores a extinguir su contrato de trabajo en el plazo de quince días desde la firmeza de la sentencia, con una indemnización de veinte días por año trabajado.

El magistrado considera acreditadas las causas alegadas por la empresa para acordar la medida, que “es idónea para ocasionar una mejora en la posición competitiva de la empresa y, por ende, en la productividad”.

Además, no aprecia mala fe en la negociación que la empresa llevó a cabo con los trabajadores tras informarles de su intención de trasladarles a otra planta.

Tras registrar la demanda del sindicato en mayo pasado, el juzgado acordó el 2 de junio la suspensión temporal del traslado hasta la resolución del pleito.

Ahora, esta medida cautelar decae, salvo que CGT decida recurrir la sentencia, solicite el mantenimiento de la medida y el magistrado lo acuerde.

### **Causas justificadas**

En su demanda, el sindicato consideraba que no existen causas objetivas que justifiquen el traslado y que, además, la empresa no ha negociado de buena fe durante el periodo de consultas que comenzó una vez que comunicó su intención a los trabajadores.

Sin embargo, el magistrado no comparte esos argumentos. En su sentencia, explica que la decisión de traslado debe estar justificada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, lo que se da en este caso.

“La realidad y justificación de las causas organizativas y productivas han quedado acreditadas, en todo caso, por la memoria explicativa e informe técnico”, señala la resolución.

Los principales argumentos de la empresa apuntan al elevado nivel de competencia del sector y a que, pese a que el mercado del contact center se ha incrementado en los últimos años, la empresa ha perdido cuota, en parte, por el elevado número de plataformas de pequeño tamaño que tiene la empresa, “lo que representa “una desventaja competitiva respecto a sus competidores”.

Para el magistrado, “las causas expuestas tienen el carácter organizativo y productivo que nuestra normativa justifica para la adopción de la medida empresarial impugnada, y esta es idónea para ocasionar una mejora en la posición competitiva de la empresa y, por ende, en la productividad”.

### **La empresa no ha sido inmovilista**

Por otro lado, en cuanto a la negociación del periodo de consultas -que siempre debe tener lugar cuando el traslado afecta a toda la plantilla-, estima la sentencia que “de la lectura de las actas de las reuniones no cabe colegir que DIGITEX negociara sin sujetarse a la buena fe”.

Añade que “no ha existido una obstrucción de la empresa a facilitar la documentación que los representantes de los trabajadores han requerido” y “tampoco la posición de la empresa ha sido inmovilista, pues ha ofertado mejoras de las condiciones de trabajo de las personas afectadas”.

Así, recuerda el magistrado que después de la celebración de la vista de medidas cautelares y su resolución se inició un nuevo periodo de consultas que, “tras una mejora de tales condiciones, finalizó con un acuerdo ratificado por todos los sindicatos, a excepción de CGT”.

En definitiva, “DIGITEX negoció de buena fe en las reuniones del periodo de consultas, por lo que debe desestimarse la pretensión de nulidad de la medida empresarial por tal causa”.

Por todo ello, el magistrado desestima la demanda, declara justificada la decisión empresarial del traslado y reconoce el derecho de los trabajadores a extinguir su contrato de trabajo en el plazo de quince días con una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

**ESTADO. CONVENIO SECTOR CONTRUCCIÓN PROVINCIA DE BARCELONA.** Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de Comisión Paritaria relativo a la actualización de las tablas salariales, correspondientes al año 2023, de la provincia de Barcelona del Convenio colectivo general del sector de la construcción. [\[BOE 18/09/2023\]](#)

**ESTADO. INDUSTRIAS LÁCTEAS.** Resolución de 1 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados. [\[BOE 16/09/2023\]](#)

**ESTADO. PASTAS ALIMENTICIAS.** Resolución de 4 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. [\[BOE 16/09/2023\]](#)

**CATALUNYA. CENTRES ATENCIÓ PRIMARIA.** RESOLUCIÓN EMT/3121/2023, de 8 de septiembre, por la que se deja sin efectos la Resolución EMT/2967/2023, de 4 de julio, por la que dispone la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud (código de convenio núm. 79100135012015) (DOGC núm. 8991, de 31.8.2023). [\[DOGC 19/09/2023\]](#)

**CATALUNYA. COMERCIO MUEBLES.** RESOLUCIÓN EMT/3192/2023, de 20 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2023-2024 (código de convenio 79001695012000). [\[DOGC 22/09/2023\]](#)