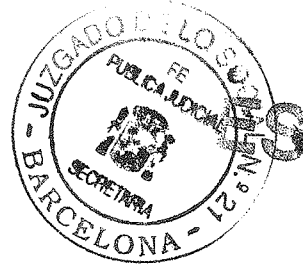


Jutjat Social nº 21

Rda. de Sant Pere, 52 2ª planta
Barcelona



Rebuda
17/11
2009
MNS

COPIA

Actuacions nº **0828/09** i **acumulades**

	ASSESSORIA JURIDICOLABORAL
ENTRADA	
Data: 17.11.09	
N.º: 884-B	

SENTENCIA nº 517 /09

Barcelona, sis de novembre de 2009

Ramon Llena Miralles, Magistrat titular del **Jutjat Social nº 21** d'aquesta Ciutat, vistes les actuacions nº **0828/09**, d'aquest Jutjat, i acumulades 926/09, 954/09, i 963/09 del Jutjat Social nº 29 de Barcelona, promogudes per Jose Chito Salazar contra Transportes Mertropolitans de Barcelona, C.C.O.O., Sindicato Independiente del Transporte S.I.T., C.G.T., Asociación Conductores Transporte Urbano de Barcelona, Spsab i Saturnino Mercader Talavera (Comité de Empresa), en reclamació per **conflicte col.lectiu**; i considerant els següents,

I.- ANTECEDENTS

Primer.- El dia 12/08/09 es va repartir a aquest Jutjat demanda subscrita per la part actora en la que demanava la nul.litat de la mesura empresarial de data 30/07/09.

Segon.- Admesa a tràmit, a instancia de part es va acordar l'acumulació de les actuacions nº 926/09, 954/09, i 963/09 del Jutjat Social nº 29 de Barcelona, i assenyalada data de judici, va tenir lloc el dia 14/10/2009 amb la compareixença de la part actora assistida de l'advocat Luis Ezquerro Escudero, i de la part demandada Transportes Metropolitanos de Barcelona assistida per l'advocat Miguel Angel Salas Fernández, C.C.O.O. assistida per l'advocat Ignacio Gonzalez Perez i la resta de parts demandades per l'advocat Jose Luis Moreno Leal, en el que, es varen formular les alegacions i practicar les proves que consten en l'acta del judici.

Tercer.- En la tramitació d'aquest procediment s'han observat les prescripcions legals, excepte, en el seu cas, les relatives a terminis,



que no han pogut complir-se pel volum d'assumptes que simultàniament es tramiten al Jutjat.

II.- FETS PROVATS

Primer.- El conveni col·lectiu i normes subsidiàries que regulen les condicions de treball a l'empresa, preveuen un determinat regim de jornada, descansos i distribució, així com per als conductors d'autobús, un sistema d'escollida de rutes i torns i en definitiva de llocs de treball organitzats en condicions prèviament planificades. Aquesta escollida es realitza cada dos anys, i correspon efectuar-la el darrer trimestre de 2009.

Segon.- El 6/7/2007 es promulgava el R.D. 902/2007 que modifica determinats aspectes del RD 1561/1995 de jornades especials de treball, regulació que incideix en els regim de còmput de jornades i descansos del personal conductor de l'empresa, tanmateix es varen mantenir igual les condicions de treball fins que el 14/4/2008 en el marc d'una situació de conflicte i de la negociació de vaga convocada, amb la intervenció de la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat, s'arribà a un acord de desconvocatòria de vaga en la que entre altres qüestions es pactava la denuncia del conveni col·lectiu vigent fins el 31/12/2008, i l'inici de les negociacions per al nou conveni col·lectiu, amb el compromís d'incloure com a matèries de negociació i resoldre-les en el conveni les següents qüestions: Aplicació del R.D. 902/2007 quant al temps de descans diari en jornades de conducció de més de 6 hores continuades, la definició del temps de presència, i el tractament de la compatibilitat en la conducció. També formaria part de la negociació col·lectiva l'aplicació d'un sistema de distribució del descans setmanal que inclogui dos dies de descans a la setmana que contempli el còmput anual següent: 225 dies laborables al any en any ordinari, 30 dies de vacances a l'any, 14 dies corresponents a festes oficials, i 96 dies de descans, 61 dels quals com a mínim en dissabte i/o diumenge a partir d'un promig de 48 setmanes de treball a l'any.

Tercer.- Les negociacions del conveni col·lectiu per al 2009 no han reeixit, almenys fins ara, situació en que l'empresa el 9/7/2009 va convocar a tot el Comitè d'Empresa a una reunió el 14/7/2009, en el marc de la qual va exposar l'empresa la pretensió de concretar l'aplicació del RD 902/2007 i l'acord final de vaga del 14 d'abril de 2008 de cara a la propera escollida de serveis, lliurant als assistents un



document en que s'expressaven les concretes pretensions empresarials. El Comitè es va negar a signar la recepció del document davant la indefinició de si es tractava o no de l'obertura d'un període de consultes i va abandonar la reunió. Al dia següent CCOO i el dia 16 CGT va manifestar que no assistiria a reunions paral·leles fora de la mesa constituïda de negociació del Conveni. En reunions posteriors dels dies 16, 21, 23, 28, i 29 de juliol únicament hi varen comparèixer els membres del Sindicat SIT en el Comitè, sense entrar en la discussió de cap tema dels plantejats.

Quart.- El dia 29/7/2009 la Direcció de l'empresa a través del seu apoderat va dirigir comunicació al President del comitè en que indicava que aquell mateix dia finalitzava el període proposat per l'empresa per tractar les qüestions plantejades al document del dia 14 de manera separada a la infructuosa negociació del Conveni, i malgrat no s'havia pogut negociar per la inassistència del Comitè, comunicava que a partir d'aquell moment la Direcció de l'empresa portaria a terme les actuacions que consideres convenient per tal d'implantar les mesures descrites en les comunicacions. Aquesta carta va esser lliurada el dia 31/7/2009 al President que la va rebutjar.

Cinquè.- El dia 30/7/2009 l'empresa va elaborar un document en el que no consten els destinataris concrets ni a qui es va comunicar o notificar a banda de Oscar Julve a qui se li va trametre per burofax del mateix dia, i que expressa que el dia 1/9/2009 s'inicia el procés per a l'adopció de les mesures que després es detallen les quals seran implantades al finalitzar el procés d'escollida general de serveis:

"A) APLICACIÓN DEL RD 902107

1. Definición del tiempo de presencia

El RD 902/07 modifica las definiciones de tiempo efectivo y tiempo de presencia reguladas por el RD 1561/95, lo que incide directamente en la conceptualización del tiempo de presencia establecida en el artículo 45 del Convenio Colectivo 1998-2001, vigente en la actualidad en materia de tiempo de presencia, por remisión del actual Convenio Colectivo. Este precepto convencional establece que se considerará tiempo de presencia, "los tiempos de espera en terminales, los viajes sin servicio de salidas y entradas de depósito, y el tiempo de toma de servicio."

El nuevo modelo fijado por el referido RD 902/07, restringe los supuestos que son considerados como tiempo de presencia, lo que en nuestro caso concreto, comporta la desaparición de los tiempos que hoy son considerados como de presencia y en consecuencia, que deba considerarse como tiempo efectivo de trabajo- la totalidad de la jornada laboral realizada por el conductor, independientemente de que se trate de toma de servicio, desplazamientos con o sin pasaje, esperas en terminal o esperas de regulación.

En consecuencia, la modificación de lo que debe entenderse por tiempo de presencia comporta la desaparición a partir de la puesta en marcha de los nuevos servicios una vez finalizado el proceso que se inicia el 1 de septiembre de 2009, del concepto de "Garantía de Tiempo de Presencia", establecido en el artículo 45 del Convenio 19982001, manteniéndose la jornada ordinaria anual en las 1.690 horas de trabajo efectivo previstas en el Convenio Colectivo 1998-2001 y vigentes en la



actualidad. Asimismo, a los excesos de jornada que pudieran producirse, se les continuará aplicando lo establecido en el Convenio 1998-2001 para estos supuestos.

2. Descanso diario en jornadas de conducción superiores a 6 horas

El RD 902/07 también ha establecido novedades respecto a la regulación de los descansos diarios en relación con la contenida anteriormente en el RD 1561/95, que remitía al régimen general establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, cuando "la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo."

La nueva regulación, prevé un descanso diario no inferior a 30 minutos, para aquellos trabajadores móviles cuya jornada de trabajo continuada exceda de las 6 horas. Este descanso diario podrá fraccionarse, pudiendo tener los distintos períodos resultantes una duración inferior a 15 minutos en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de 50 kilómetros, supuesto éste, que es el aplicable a TB.

En atención a la nueva regulación indicada, la Empresa establecerá, a partir del momento en que finalice el proceso de escogida que se inicia el 1 de septiembre de 2009, un modelo de descanso diario que garantiza una pausa diaria de 30 minutos para todo el personal de conducción que realice servicios de más de 6 horas, que se estructurará de la siguiente forma:

- 5 minutos garantizados por acumulación de pausas por esperas en terminal y/o esperas de regulación.
- 25 minutos garantizados de pausa que, en función del tipo de servicio, se disfrutarán al final del servicio (servicios seguidos) o en el periodo de interrupción del servicio (servicios partidos).

Los mencionados 30 minutos de pausa tendrán la consideración de jornada ordinaria, quedando por tanto contabilizados, dentro de las 1.690 horas anuales existentes en la actualidad, dándose asimismo cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Final de Huelga sobre el cómputo de los 25 minutos por día efectivo de trabajo (225).

Entre el 1 y el 20 de septiembre de 2009, ambos inclusive, usted deberá optar entre una de las dos modalidades de servicio: servicio partido (descanso durante el periodo de interrupción del servicio) o servicio continuado (descanso al final del servicio). Usted deberá cumplimentar el documento que se adjunta al presente escrito y entregarlo en la Oficina del Centro en el que hasta la fecha usted está asignado, dentro del citado período.

En el caso de no optar por una u otra modalidad dentro del período comprendido entre el 1 y el 20 de septiembre, se entenderá que le resulta indiferente la modalidad bajo la que realizar el descanso diario, por lo que la Empresa procederá a asignarle aquella que corresponda en atención a las necesidades organizativas y según normativa en vigor.

3. Pluriocupación: compatibilidad en la conducción

De conformidad con lo establecido en el RD 902/07 y a fin de poder dar cumplimiento a las previsiones contenidas en el mismo, es necesario que cada conductor cumplimente anualmente un formulario de horas de conducción fuera de la Empresa para poder llevar a cabo el cálculo del límite de horas trabajadas para uno o más empresarios. La primera ocasión en la que usted deberá cumplimentar dicho formulario, el cual le será próximamente facilitado por la Empresa, coincidirá con la escogida general a efectuar en el último trimestre del presente año, y posteriormente, a 1 de enero de cada año (a partir de 1 de enero de 2011).

Asimismo, deberá usted comunicar cualquier modificación que se produzca dentro del año en curso, volviendo a cumplimentar y entregar un nuevo formulario que modifique el anterior.



B) APLICACIÓN DEL SISTEMA DE 2 DÍAS DE DESCANSO POR SEMANA

En el Acuerdo de Final de Huelga de 14-15 de abril de 2008, las partes acordaron la aplicación de un sistema de distribución del descanso semanal que comporte dos días de descanso a la semana, de forma que en cómputo anual resulte lo siguiente:

- 225 días laborales al año en año ordinario.
- 30 días naturales de vacaciones al año en año ordinario.
- 14 días correspondientes a las fiestas oficiales y,
- 96 días de descanso, 61 de ellos como mínimo, en sábado y/o domingo, partiendo de un promedio de 48 semanas de trabajo al año.

Al objeto de dar cumplimiento a dicho compromiso alcanzado por las partes, la Empresa una vez finalizado el proceso de escogida general de servicios, aplicará un modelo de distribución del descanso semanal que supone el disfrute de 2 días de descanso por semana, siguiendo un modelo de rotación que se repite cada 20 semanas y que será de aplicación para todos los conductores, a excepción de los que presten sus servicios en el Bus Turístico, que se regirán por el sistema que posteriormente se indicará. La representación gráfica de dicho modelo es la siguiente:

MODELO 65							
SEM.	L	M	X	J	V	S	D
1				X			X
2	X					X	
3		X					X
4						X	X
5					X	X	
6			X				X
7	X					X	
8						X	X
9				X			X
10					X	X	
11		X					X
12						X	X
13			X			X	
14			X				X
15	X					X	
16						X	X
17				X			X
18					X	X	
19		X					X
20						X	X

El modelo especificado le garantiza el disfrute de 2 días de descanso por semana, manteniendo los 65 descansos en fin de semana del actual modelo 50 de aplicación general, e incorpora 39 nuevos descansos de lunes a viernes, lo que da un total de 104 descansos al año.

En el supuesto de que usted preste sus servicios en el Bus Turístico, atendiendo a su regulación específica, le será de aplicación un modelo de distribución del descanso semanal que supone el disfrute de 2 días de descanso por semana, siguiendo un modelo de rotación que se repite cada 6 semanas. La representación gráfica del mismo, es la siguiente:



MODELO Bus Turístico							
SEM.	L	M	X	J	V	S	D
1	X				X		
2	X	X					
3		X	X				
4			X	X			
5				X	X		
6						X	X

El . modelo especificado garantiza el disfrute de 2 días de descanso por semana, manteniendo los 17 descansos en fin de semana del modelo actual, más 87 descansos en laborable.

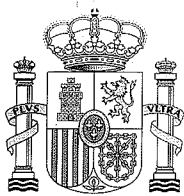
Asimismo, ambos modelos permiten cumplir con el resto de requisitos antes indicados, establecidos en el Acuerdo de Final de Huelga: (i) 225 días laborales al año en año no bisiesto y (ii) 30 días naturales de vacaciones al año en año no bisiesto.

De todo lo hasta aquí expuesto se colige que las medidas planteadas por la Empresa para adecuar la actual regulación de la distribución del horario, del sistema de pausas y descansos, y del tiempo de presencia, permitirán poder realizar la escogida general de servicios que debe tener lugar en el último trimestre de 2009, dando cumplimiento a lo establecido en el RD 902/07 y en el Acuerdo de Final de Huelga, de 14-15 de abril de 2008. Asimismo, con la adopción de dichas medidas se pone fin a la situación de inseguridad jurídica en la que se encuentran desde hace meses tanto la Empresa como los propios trabajadores, como consecuencia del bloqueo de las negociaciones del nuevo Convenio y la existencia de previsiones normativas de obligado cumplimiento no recogidas en su normativa convencional y acuerdos específicos, posibilitando de este modo la planificación efectiva del modelo de servicios y organización del trabajo de conductores que debe aplicarse durante todo el período de vigencia de la escogida, para de este modo poder prestar el servicio de transporte público que constituye la actividad de la Empresa, en las condiciones de calidad y servicio exigidas."

Sisè.- La part actora ha intentat, sense èxit, la preceptiva conciliació administrativa prèvia, que finalitzà el dia 18/9/2009 amb el resultat de sense avenença.

III.- FONAMENTS JURÍDICS

PRIMER.- Els fets que es declaren provats s'han deduït del contrastos i valoració del conjunt dels distints mitjans de prova practicats, tenint en compte especialment que les circumstàncies de fet son pacífiques, coincidint en bona mesura els documents aportats per les parts sense controvèrsia al respecte mes enllà de les qüestions de dret i de interpretació que son el veritable objecte de controvèrsia.



SEGON.- Barrejat de manera interessada o desinteressada amb un conflicte llarg i feixuc de desavinences i dificultats per posar-se d'acord entre empresa i treballadors, hi ha una qüestió complexa però discernible de prevalença de fonts de dret i de com aplicar-les.

Es comprensible des del punt de vista empresarial o sindical barrejar les qüestions i intentar que l'inèrcia d'unes arrossequin posicions avantatjoses en altres, però no es pot plantejar així des d'un punt de vista legal o en un procés jurisdiccional: Son dues qüestions diferents l'aplicació d'una norma legal com es la Llei 902/2007 i la negociació col·lectiva, que certament si hi ha predisposició per les parts es pot tractar unificadament i sens dubte que això reportaria avantatges per a uns i altres, doncs el pacte sempre es una bona notícia en qualsevol relació laboral.

L'artº 3 de l'Estatut dels Treballadors destil·la el regim de fons jurídiques en l'àmbit del dret del treball, i la Llei i el conveni no estan pas en el mateix nivell jeràrquic, doncs l'artº 83 de l'Estatut dels Treballadors estableix que els Convenis han de respectar el que disposi la Llei, tanmateix tampoc la primacia de la Llei opera de manera universal i automàtica, ja que els conflictes entre normes tant legals com pactades, es resol conforme al artº 3.3 respectant en tot cas els mínims de dret necessari, i aplicant el mes favorable al treballador.

Això implica que el conveni segueix com segueix mentre no hi hagi pacte que el substitueixi, mentre l'empresa te obligació d'aplicar la Llei, qualsevol llei, també el R.D. 902/2007, i no des d'ara, sinó des que es va promulgar, ara be, no la pot aplicar de qualsevol manera ni segons els seus interessos, sinó que conforme al que disposa l'esmentat artº 3.3, respectant els mínims de dret necessari i en allò que hi hagi conflicte, aplicant el mes favorable al treballador, i això segurament implicarà, en aquest cas, que al augmentar les activitats que tenen consideració de treball efectiu i variar el regim de descansos, sols pugui fer-se compatible amb els mínims de dret necessari i els pactes del conveni amb un increment de plantilla per absorbit el volum d'hores necessàries i la organització de torns i serveis possible, doncs haurà d'esser així mentre no hi hagi pacte, perquè evidentment la norma legal s'ha d'aplicar, i en aqueta aplicació no pot envair unilateralment l'àmbit de la negociació col·lectiva, sinó que l'ha de respectar íntegrament.

Així en el ventall de mesures que anuncia que aplicarà en la comunicació de 30/7/2009, i així en l'apartat 1 no pot eliminar un concepte retributiu com el denominat Garantia de tiempo de presencia, per mes que bona part del que fins ara es considerava temps de presència deixi de ser-ho (de fer ho va deixar d'esser el juliol de 2007), ja que aquet concepte no anava vinculat a una mesura o



una quantitat d'hores de presència, sinó a l'existència d'aquet concepte en la prestació de servei dels treballadors, existència que es manté ja que el temps de presència com a concepte no desapareix, sinó que en canvia la definició, però o es possible que residualment en mantinguin dedicacions com a temps de presència o es possible que esdevinguin, i per tant el concepte retributiu establert en conveni col·lectiu no es pot eliminar unilateralment.

Tampoc pot modificar el regim de jornada actualment reconeguda que comporta per als treballadors el dret a un descans de 15 minuts. La circumstància que la Llei amplii aquest descans a 30 minuts no implica eliminar el de 15 minuts actualment reconegut, sinó acomodar els restants 15 minuts durant la jornada de la manera compatible amb els condicionants que la norma determina.

Quant al sistema de dos dies de descans per setmana, això no deriva pas del RD 902/2007, sinó que es un dels aspectes més conflictius que té actualment l'empresa, que va ésser motiu de convocatòria de vaga i finalment objecte del pacte que la desconvocava assumint les parts el compromís de pactar aqueta qüestió, no pot ara l'empresa segrestar aquest compromís i aplicar-ho unilateralment segons els seus interessos, i menys amb l'excusa del RD 902/07 que no contempla expressament aqueta previsió sinó que es remet a les normes generals del artº 34 de l'Estatut dels Treballadors, i en conseqüència es una qüestió que resta fora de l'aplicació legal en que s'excusa.

Per tant el pretès atzucac en que vol situar-se l'empresa no es tal. Per més complexa que sigui la situació, té una sortida unilateral i un altra pactada, possiblement la unilateral es més onerosa i complexa que la pactada, però així son els coses, no es pot pretendre els avantatges de les dues i els inconvenients de cap, sinó que ha de decidir quin camí es pren, els dos son possibles i legítims, però sigui quin sigui ho ha de fer de bona fe, conforme al artº 20 de l'Estatut dels Treballadors, sense envair drets inalienables dels treballadors, ni competències de conveni col·lectiu subjectes a negociació. I per aquesta aplicació unilateral de la Llei, no es obstacle el contingut del pacte de final de vaga, malgrat allí es residencií l'aplicació a la negociació col·lectiva, ja que l'aplicació de les normes legals constitueix una obligació que no es pot condicionar a cap altra circumstància, i per tant no es pot supeditar la negociació col·lectiva, i per tant el pacte en aquet punt s'ha d'entendre que es sotmet a la negociació col·lectiva una determinada aplicació pactada de la norma legal, i per ant deixa fora, com no podria ser d'un altra manera, la possibilitat de compliment empresarial de la obligació d'aplicar la norma legal, en el ben entès, però que no es pas una aplicació omnímoda, sinó com s'ha dit, supeditada al respecte dels mínims de dret necessari i de les



millors condicions previstes en el conveni o resultat de la negociació col·lectiva.

TERCER.- Quant al que es directament objecte d'impugnació, això es, el desdibuixat procés de modificació de condicions de treball intentar per l'empresa i que acaba amb un anunci d'implantació també prou inconcret, el que queda palesat d'entrada es la obscuritat i manca de definició del procés, en cap cas l'empresa en els seus documents fa esment a una modificació substancial de condicions de treball i a l'empara legal del artº 41 de l'Estatut dels Treballadors, i en canvi pretén una alteració mol transcendent de les condicions de treball de caràcter col·lectiu. No expressa en el document inicial que suposi l'inici d'un període de consultes, sinó mes aviat desencallar la negociació col·lectiva, però en canvi fa un tractament final com si d'un període de consultes es tractes. No posa inicialment termini d'aplicació, ni tant sols la pretensió d'aplicació sinó solament ho sotmet a negociació, i en canvi al final n'anuncia l'aplicació i estableix un termini o període determinable. No hi ha mesures prou concretes quant a que suposa la modificació pretesa en els casos concrets, sinó que ho subsumeix tot en criteris generals que no solament son conflictius en si mateixos, sinó que la concreció practica en cada un dels llocs de treball comportaria una problemàtica addicions ingent per l'amplia indefinició o generalitat de les previsions que anuncia.

En definitiva, no es pot considerar una modificació de condicions de treball del artº 41 de l'Estatut dels Treballadors, però tampoc pot deixar de tractar-se així sense deixar indefensos els treballadors. I en aquest aspecte cal tenir en compte el que estableix l'artº 1288 del Codi Civil, les clàusules obscures d'un contracte no poden afavorir a qui les atorga, principi aplicable al cas, i en la mesura que es l'empresa que ha dissenyat i iniciat un procés de modificació de condicions prou dispers indefinit i obscur en definitiva, especialment pel que fa al procediment i límits, no pot pas beneficiar-se d'aquesta situació creada, sinó ben al contrari, podent-ho fer-ho procedimentalment clar i materialment concret, si ha optat per no fer-ho així cal que n'assumeixi les conseqüències, i per tant aquesta informalitat ha de comportar necessàriament la declaració de nul·litat del procés de modificació de condicions engegat per l'empresa conforme al que preveu l'artº 6.3 del Codi Civil, ates que els requisits de forma son consubstancials al procés del artº 41 de l'Estatut dels Treballadors, i una garantia de la capacitat de defensa dels treballadors davant una actuació o una pretensió novadora empresarial, el que configura aquets aspectes formals com a normes



imperatives, i en tant que el procés de modificació pretès per l'empresa vulnera aquestes normes imperatives esdevé nul de ple dret.

QUART.- En qualsevol cas, a banda de la nul·litat que comporta els aspectes merament formals del procés de modificació de condicions, des del punt de vista del fons, també esdevé nul, ja que l'empresa pretén alterar o modificar condicions establertes en conveni col·lectiu vigent, encara que sigui per proroga de vigència derivada de la denuncia, i a més envaeix l'àmbit del que ha d'esser objecte de la negociació col·lectiva, tant pel que ja es pactat, com pel que ha estat matèria objecte de reserva de negociació col·lectiva i ho ha estat a través d'un pacte de final de vaga amb valor i eficàcia de conveni col·lectiu, el que xoca frontalment amb les previsions del artº 41.2 de l'Estatut dels Treballadors, que exclou expressament del que pot ser objecte del procés de modificació de condicions de treball del artº 41, el que sigui matèria de conveni col·lectiu, i en aquest cas la jornada el descans diari i el descans setmanal són manifestament matèria de negociació col·lectiva que, per tant, no es poden veure afectades aquestes matèries per una novació unilateral de condicions de treball, esdevenint el procés en frau de llei, ja que aplicant un procediment legal, el del artº 41, pretén obtenir resultats prohibits per la norma, situació que encaixa amb la definició de frau de llei del artº 6.4 del codi civil i que en conseqüència ha de comportar, també per aquesta causa, la qualificació de nul·litat, sense evitar l'aplicació de la norma que es pretenia eludir que no és més que el conveni vigent i el pacte de final de vaga que comprometia a la negociació col·lectiva una sèrie de matèries.

CINQUÈ.- Contra aquesta Sentència, i per raó de la matèria sobre la qual es pronuncia, d'acord amb allò que estableix l'artº 189.1 de la Llei de Procediment Laboral, es pot interposar Recurs de Suplicació.

Atesos els anteriors antecedents, fets i fonaments,

DECIDEIXO :

Acceptar les demandes acumulades interposades per Secció Sindical d'UGT a TMB, Secció Sindical de CGT a TMB, Secció Sindical de ACTUB a TMB, Secció Sindical de SPSAB a TMB, Sindicato Independiente de Transportes (SIT), Sindicat i Secció Sindical de CCOO a TMB, i Comitè



d'empresa de TMB, contra els respectius codemandants i contra Transports Metropolitans de Barcelona, S.A., , per tant, declaro nul·la la modificació col·lectiva de condicions de treball anunciada per l'empresa en document del 30/7/2009, i condemno a l'empresa demandada a atenir-se a l'anterior declaració i a deixar-la íntegrament sense efecte.

Notifiqueu aquesta Sentència a les parts, feu-los saber que no es ferma, i que poden interposar-hi Recurs de Suplicació davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini dels cinc dies següents a aquesta notificació, el qual s'haurà d'anunciar en aquest Jutjat per escrit o per compareixença. Si el recurrent es demandat no afectat pel benefici de justícia gratuïta, és indispensable que acrediti haver garantit l'import de la condemna o consignar-la al Banc Espanyol de Crèdit, oficina de Ronda de Sant Pere, 47 de Barcelona, compte corrent nº 0604/0000/65/0828/09 de la que es titular aquest Jutjat, i en tot cas haver efectuat un dipòsit per recórrer, per import de 150,25 euros, al compte de la mateixa Entitat bancària nº 0604/0000/69/0828/09.

Per aquesta Sentència ho pronuncio, mano i signo.