



JUZGADO DE LO SOCIAL N° CATORCE
AUTOS N° 1021/2008
Conflicto colectivo

S E N T E N C I A

NUM. 156

En Barcelona, a treinta de marzo de dos mil nueve.

Vistos por mí, ILMA. SRA. DÑA. CARMEN PÉREZ SÁNCHEZ, Magistrada del Juzgado de lo Social n° Catorce de los de esta Ciudad, los presentes autos, en materia de conflicto colectivo, seguidos con el núm. 1021/2008, siendo parte actora la "SECCIÓN SINDICAL DE C.G.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." y la "SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO UNITARIO -S.U.- de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", contra la empresa "FERROCARRIL METROPOLITANO DE BARCELONA, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE C.P.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE C.I.M. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." y habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de noviembre de 2.008 se presentó en la oficina de Registro General del Decanato demanda suscrita por la parte actora, que correspondieron por turno de reparto a este Juzgado n° Catorce, y en la que, tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimaba procedente a su derecho, suplicaba se dictase Sentencia en la que se acogieran sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se confirió traslado a la parte demandada y, se convocó a las partes al acto de conciliación y juicio, que tuvo lugar el día 24 de marzo de 2.009, al que compareció la parte actora y las demandadas tal como consta en el acta extendida, no efectuándolo el Ministerio Fiscal a pesar de estar debidamente citado. Abierto el juicio, la parte actora se ratificó en su demanda con las aclaraciones pertinentes, contestando y oponiéndose a la misma la demandada

20/9/09



comparecida, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, y solicitándose en conclusiones Sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los autos a la vista para dictar Sentencia.

TERCERO.- En la sustanciación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo las relativas a los plazos por acumulación de asuntos.

II.- HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La "SECCIÓN SINDICAL DE C.G.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." y la "SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO UNITARIO -S.U.- de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." formulan demanda de conflicto colectivo contra la empresa "FERROCARRIL METROPOLITANO DE BARCELONA, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE C.P.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE C.I.M. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." y habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL, en cuyo suplico pretenden que se declaren nulos y contrarios a derecho los apartados 4 y 5 del artículo 40 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A. para los años 2008-2011 (DOG 15-octubre-2008) y en consecuencia se tengan por no puestos, así como todos los acuerdos alcanzados por dicha Comisión paritaria en el ejercicio de sus facultades reguladas en dichos apartados y que se condene a los demandados a estar y pasar por esta declaración (demanda obrante a folios 1 a 5 que se dan por reproducidos).

SEGUNDO.- En los apartados 4 y 5 del artículo 40 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A. para los años 2008-2011 (DOG 15-octubre-2008) se dispone: "Article 40.- Comissió Mixta i Paritària.- Es crea una Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del Conveni i altres funcions de desenvolupament específicament previstes al present conveni ...

4. La Comissió Mixta i Paritària elaborarà un text refós que reculli l'actualització de normes de conveni vigents fins l'actualitat, text refós que un cop aprovat substituirà la normativa anterior.

5. La Comissió Mixta i Paritària adquireix el compromís de desenvolupar, entre altres, els següents temes:
Classificació professional



Organització del treball
Pla d' igualtat

Dintre de les polítiques de responsabilitat social de TMB s'impulsarà el desenvolupament de polítiques que garanteixin la igualtat efectiva de gènere en el marc de la legislació vigent, així com altres polítiques tendents a la inclusió de la diversitat.

Jubilacions parcials

Desenvolupament funcional i organitzatiu de portes de cotxera

Premis i sancions

Es tindrà especial atenció al desenvolupament de línies d'acció pel desenvolupament de la normativa tendent a evitar la violència de gènere i altres formes d'assetjament al si de l'empresa.

Estudi i anàlisi de les causes de l'absentisme amb la intenció d'ambdues parts de cercar alternatives per reduir-lo.

Llocs de treball alternatius

Taxis

Invalideses

Distribució de mini períodes de Motoristes Instructors (MOTIS), tendents a la millora dels actuals períodes de gaudiment. La data límit pel seu desenvolupament i aplicació al 2009 serà el 28 de desembre de 2008".

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se han deducido de las alegaciones de las partes, de la valoración conjunta de la prueba practicada y en especial de la documental obrante en los folios a los que en aquellos se hace referencia.

SEGUNDO.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos demandantes en la empresa demandada, utilizando el cauce procesal del conflicto colectivo, pretenden, impugnado un concreto precepto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A. para los años 2008-2011 (DOG 15-octubre-2008), que frente a la empresa y las restantes secciones sindicales en la misma de los Sindicatos demandados se decrete la nulidad de los apartados 4 y 5 del artículo 40, por entender que las facultades en dichos apartados se otorgan a la "Comisión Mixta y Paritaria" que constituye son verdaderas facultades negociadoras que desbordan las propias interpretativas y de aplicación del convenio que estrictamente corresponden a las comisiones paritarias.



Oponiéndose los codemandados, argumentando a favor de que las facultades atribuidas en el precepto impugnado a la "Comisión Mixta y Paritaria" se ajustan a lo dispuesto en los preceptos que invocan del Estatuto de los Trabajadores en su interpretación jurisprudencial.

TERCERO.- Sobre la delimitación y alcance de las facultades que tienen las Comisiones Paritarias designadas al amparo del art. 85.3.e) ET e integradas por representantes de los sindicatos firmantes del Convenio, la jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo, tiene reiteradamente declarado que:

Las referidas Comisiones Paritarias "de acuerdo con la doctrina unificada de ésta Sala (SS de 10-2-92 -rec. 1048/91, 15-12-94 -rec. 540/94), 28-1-00 -rec. 1760/99, 11-7-00 -rec. 3314/99, 5-4-2001 -rec. 1326/00, 30-10-01 -rec. 2070/00 y 10-6-03 rec. 67/2002, entre otras) ... tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni, por ende, eficacia normativa. Su competencia no se extiende pues a funciones de naturaleza negociadora «cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado», con la lógica consecuencia de que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del Convenio habría de ser declarado nulo" (sentencia 20 de mayo 2004 -recurso 17/2003).

"No es propio de las Comisiones de esta naturaleza la atribución de facultades negociadoras o que sobrepasen las funciones de administración del Convenio, tanto porque el art. 82 y 85 ET no lo permite como porque no es posible marginar a ningún Sindicato con implantación y legitimación para negociar con la empresa por la vía de negarle participación en Comisiones con facultades negociadoras - SSTS 16-6-1998 (Rec.-2850/97), SSTS 17-7-2000 (Rec.-1239/99) y 20-11-2003 (Rec.-4579/02) entre las más recientes-" (17 de febrero de 2005 -recurso 17/2004).

Destaca la sentencia de 31 de octubre de 2005 (recurso 140/2004), que "como ya señaló la sentencia de 4-6-96 (rec. 3767/1995), «de acuerdo con lo previsto en los artículos 85.2.d. y 91 del ET,... entre las atribuciones de la comisión paritaria no figura la modificación de lo pactado en convenio colectivo (S. de 15-12-94, rec. 4010/92)", que "Es cierto que el convenio colectivo puede atribuir a la comisión paritaria de aplicación otras facultades



relacionadas con lo que la doctrina ha llamado «administración del convenio»; así se desprende del artículo 85.2.d. ET, y así lo ha reconocido reiteradamente la propia jurisprudencia de esta Sala (ss. de 24-12-93 [rec. 1006/92] y 8-11-94 [rec. 1096/94] entre otras). Pero, como también ha dicho la Sala en repetidas veces, la determinación de las funciones respectivas de la comisión negociadora del convenio y de la comisión de aplicación del mismo en el marco de la negociación colectiva de eficacia general corresponde en exclusiva al legislador, y excede por tanto de las atribuciones de los sujetos con capacidad convencional representados en la propia comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación (ss. de 27-11-91 [rec. 547/91], 24-6-92 [rec. 2010/91] y 25-5-93 [rec., 275/92], entre otras)». Concluyendo que la anterior doctrina fue luego reiterada "en las sentencias de 9-7-99 (rec. 4262/987), 28-1-00 (rec. 1760/99), 11-7-00 (rec. 3314/99), 20-12-00 (rec. 1273/01), 5-4-2001 (rec. 1326/00), 30-10-01 (rec. 2070/00) y 16 (sic) 6-03 (rec. 67/02) y de la que se derivan las dos consecuencias que recoge la sentencia de 20-5-04 (rec. 17/03): 1) Que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del Convenio habría de ser declarado nulo. 2) Que tales decisiones no podrán ser combatidas por el cauce del art. 161 LPL, que el legislador ha reservado para la impugnación de los Convenios Colectivos, siendo la modalidad procesal adecuada la de conflicto colectivo prevista en los arts. 151 y siguientes, en la que podrá declararse la nulidad del acuerdo si es que lo adoptó la Comisión Paritaria traspasando sus límites competenciales".

La sentencia de 6 de julio de 2006 (recurso 212/2004), recuerda la doctrina de la propia Sala de casación concordante con la del Tribunal Constitucional en esta materia, afirmando que "la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1994 (rec. núm. 2734/93) precisó: «Este tema ya ha sido resuelto por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 73/1984 de 27 de junio y 184/1991 de 30 de septiembre, distinguiendo entre Comisiones "negociadoras" y meramente "aplicadoras"», que "«Las primeras son las constituidas para modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio; en este caso se trata -sigue diciendo- de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé; por lo que deben aplicarse las reglas generales de legitimación y en consecuencia considera el Tribunal Constitucional que todos los Sindicatos que tengan la necesaria



representatividad tienen derecho a formar parte de la Comisión "negociadora" y que su exclusión atenta al principio de libertad sindical. Las comisiones "aplicadoras" son las que tienen por objeto la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados. En tales supuestos entiende el Tribunal Constitucional que solo están legitimadas para integrarse en estas Comisiones las partes firmantes del convenio y que la exclusión del Sindicato no pactante no viola su derecho a la libertad sindical»".

En la sentencia de 14 de marzo de 2007 (recurso 38/2006), con referencia a los antecedentes jurisprudenciales, reitera que las Comisiones Paritarias "tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni, por ende, eficacia normativa. Su competencia no se extiende pues a funciones de naturaleza negociadora cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado, con la lógica consecuencia de que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del Convenio habría de ser declarado nulo»".

En la sentencia de 30 mayo 2007 (recurso 167/2005), reflejando la doctrina anterior sintetiza que "de acuerdo con lo previsto en los arts. 85.2.d. [hoy art. 85.3.e)] y 91 del ET,... entre las atribuciones de la comisión paritaria no figura la modificación de lo pactado en convenio colectivo (s de 15-12-94, rec. 4010/92). Es cierto que el convenio colectivo puede atribuir a la comisión paritaria de aplicación otras facultades relacionadas con lo que la doctrina ha llamado 'administración del convenio'; así se desprende del art. 85.2.d. [hoy 85.3.e)] ET, y así lo ha reconocido reiteradamente la propia jurisprudencia de esta Sala (ss. de 24-12-93 -rec. 1006/92 y 8-11-94 -rec. 1096/94, entre otras). Pero, como también ha dicho la Sala en repetidas veces, la determinación de las funciones respectivas de la comisión negociadora del convenio y de la comisión de aplicación del mismo en el marco de la negociación colectiva de eficacia general corresponde en exclusiva al legislador, y excede por tanto de las atribuciones de los sujetos con capacidad convencional representados en la propia comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación (ss. de 27-11-91 -rec. 547/91, 24-6-92 -rec. 2010/91 y 25-5-



93 -rec. 275/92, entre otras)", concluyendo que "I- La comisión paritaria no puede arrogarse otras funciones que aquéllas que expresamente les atribuya el convenio colectivo en cuyo seno haya visto la luz (art. 85.3.e/ del ET), siendo nulos los acuerdos que supongan una extralimitación de estas facultades; y II.- Las atribuciones que convencionalmente les sean atribuidas a dicha comisión paritaria, nunca pueden ser mayores ni distintas de las que la Ley permita, como consecuencia de que los convenios deben siempre mantenerse "dentro del respeto a las leyes" (art. 85.1 del ET), por lo que también devendrán nulos cuantos acuerdos adoptaren en contra de una norma de superior jerarquía según el sistema de fuentes de la relación laboral (art. 3.1 del propio Estatuto)".

Por último, en la sentencia de 14 de febrero de 2008 (recurso 79/2007), reitera de nuevo la doctrina unificada consistente en que "la función jurisdiccional de tutela del art. 24 de la Constitución está por encima de las competencias que el Convenio Colectivo pueda atribuir a las Comisiones Paritarias de conformidad con lo previsto en el art. 85 e) del ET, tanto más cuanto que éstas en su función interpretativa pueden incurrir en "ultra vires" cuando actúan más allá de los márgenes que concede la interpretación para entrar en lo que sería ya una atribución negociadora que en absoluto les corresponde, pues no cabe olvidar de acuerdo con la doctrina unificada de ésta Sala ... las Comisiones Paritarias designadas al amparo del art. 85.3.e) ET e integradas por representantes de los sindicatos firmantes del Convenio, tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni, por ende, eficacia normativa".

CUARTO.- Partiendo de la doctrina jurisprudencial expuesta, debe analizarse el contenido y alcance de los impugnados apartados 4 y 5 del art. 40 del Convenio Colectivo de la entidad demandada para los años 2008-2011 (DOG 15-10-2008).

En el encabezamiento del art. 40 se constituye la denominada "Comisión Mixta y Paritaria" y se establece el marco general de sus competencias, lo que debe servir de módulo interpretativo del resto del precepto, enmarcándolas estrictamente en las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio y de aquellas otras funciones de desarrollo específicamente previstas en el presente convenio. En principio, tanto las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, como



las de desarrollo que estén específicamente previstas en la diversas normas del propio convenio colectivo, cabe configurarlas como plenamente válidas por acomodarse a lo dispuesto en el art. 85.3.e) ET en su interpretación jurisprudencial, puesto que, con carácter general, a la referida "Comisión Mixta y Paritaria" se le están atribuyendo exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y no cabe deducir del extremo del art. 40 del Convenio ahora analizado que a las decisiones de la Comisión en tales materias se le atribuya o tengan de hecho valor de convenio colectivo ni, por ende, eficacia normativa, por lo que su competencia no se extiende a funciones de naturaleza negociadora.

QUINTO.- Cuestión distinta que debe analizarse es la regulada en el impugnado apartado 5 del art. 40, en el que se impone a la "Comisión Mixta y Paritaria" el compromiso de desarrollar una serie de temas que se enumeran detalladamente, los que deberán analizarse separadamente para determinar si encajan en el contenido que legalmente pueden asignarse a las facultades de desarrollo atribuidas convencionalmente o exceden del límite legal, con las consecuencias de la validez en el primer caso o de la nulidad en el segundo.

"Desarrollar" gramaticalmente implica extender lo que está arrollado, deshacer un rollo, explicar una teoría y llevarla hasta sus últimas consecuencias, es decir, que presupone la existencia en este caso de una normativa previa básica a la que deba dársele posterior complemento.

Las facultades de "desarrollo" atribuidas en la norma cuestionada a la "Comisión Mixta y Paritaria" han de tener encaje o poder ser subsumibles en las relativas estrictamente a la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, a la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o a la adaptación de su contenido según datos objetivos, es decir poder encuadrarse como exclusivas "funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio".

En consecuencia y por el contrario, las facultades de "desarrollo" atribuidas en la analizada norma convencional a la "Comisión Mixta y Paritaria" no pueden llevar implícita o explícitamente aneja la posibilidad de "modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio", ni tampoco, con mayor razón, crear nuevas condiciones de trabajo no pactadas anteriormente con



lo que, igualmente, se estarían "estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio", con lo que, tanto en el primero como en el segundo de los supuestos expuestos, si ello aconteciera, se trataría, conforme ha interpretado la jurisprudencia social, de "una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé".

En estos últimos supuestos, la consecuencia lógica sería la de su nulidad, puesto que las competencias de las Comisiones Paritarias de conformidad con lo previsto en el art. 85 e) ET nunca pueden ser mayores ni distintas de las que la Ley permita, dado que los convenios deben siempre mantenerse "dentro del respeto a las leyes" (art. 85.1 ET), y la competencia de aquéllas no se extiende a funciones de naturaleza negociadora «cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado».

SEXTO.- En aplicación del criterio expuesto, debe decretarse la validez de los extremos del art. 40.5 del convenio colectivo que, con mayor o menor amplitud, y sin perjuicio siempre de la posible ulterior impugnación de cometerse excesos, en el que las facultades de desarrollo atribuidas a la "Comisión Mixta y Paritaria" se refieran a normas o temas que ya estén negociados en el convenio colectivo o en normas convencionales precedentes que mantengan su vigencia y sobre los que la actuación de la referida Comisión en su desarrollo tiene que limitarse, en su caso, estrictamente a la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, a la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o a la adaptación de su contenido según datos objetivos.

En este sentido, por poder sustentarse el desarrollo atribuido en normas previamente pactadas, cabiendo encuadrarlas como exclusivas "funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio", debe decretarse la validez del atribuido convencionalmente a la "Comisión Mixta y Paritaria" compromiso de desarrollar los siguientes temas:

a) clasificación profesional (categorías - arts. 23 a 31 -);

b) organización del trabajo (en sentido amplio, condiciones económicas - arts. 8 a 22 -, jornada de trabajo - art. 32 - y política social - arts. 33 a 39 -, así como otras cuestiones que figuran en el capítulo denominado de categorías - arts. 24 a 28 -);

c) jubilaciones parciales (art. 44 convenio colectivo para los años 2004-2007 - DOG 14-04-2005 en relación con



art. 7 convenio colectivo para los años 2008-2011);

d) puestos de trabajo alternativos (art. 20 convenio colectivo para los años 1997-1998 -DOG 7-09-1998 y art. 43 convenio colectivo para los años 2004-2007 en relación con art. 7 convenio colectivo para los años 2008-2011); y

e) invalideces (art. 20 convenio colectivo para los años 1997-1998 y art. 42 convenio colectivo para los años 2004-2007 en relación con art. 7 convenio colectivo para los años 2008-2011).

SÉPTIMO.- Mas al no estar regulada previamente la materia en el convenio colectivo ni en los precedentes en sus normas que mantengan vigencia conforme al art. 7 del Convenio 2008-2011, la "Comisión Mixta y Paritaria", dado que entender lo contrario implicaría atribuirle de hecho competencias negociadoras en cuanto modificativas o creadoras de normas que deben ser negociadas en un ámbito superior y por los representantes legítimos, debe decretarse la nulidad del atribuido convencionalmente a la "Comisión Mixta y Paritaria" relativos al compromiso de desarrollar los siguientes temas:

a) plan de igualdad (de necesario desarrollo en negociación colectiva - arts. 45 a 49 Ley Orgánica 3/2007 de 22-marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; art. 85.1 segundo párrafo ET -);

b) políticas de igualdad efectiva de género y las tendentes a la inclusión de la diversidad (de necesario desarrollo en negociación colectiva - arts. 45 a 49 LO 3/2007; art. 85.1 segundo párrafo ET -);

c) puertas de cochera;

d) premios y sanciones;

e) violencia de género y acoso;

f) absentismo;

g) taxis; y

h) distribución de mini períodos de motoristas instructores.

OCTAVO.- Debe decretarse la validez de la facultad atribuida a la "Comisión Mixta y Paritaria" en el impugnado art. 40.4 del Convenio 2008-2011, tendente a elaborar un texto refundido que recoja la actualización de normas de convenio vigentes hasta la actualidad, texto refundido que una vez aprobado sustituirá la normativa anterior.

Se atribuye a la "Comisión Mixta y Paritaria" una mera labor recopilatoria y sistematizadora de las normas convencionales que, junto con las del convenio 2008-2001, pudieran seguir vigentes en aplicación de la regla de supletoriedad contenida en el art. 7 del actual convenio,



pero en modo alguna cabe interpretar que le asigne a la "Comisión Mixta y Paritaria" la aprobación del referido texto refundido, lo que la norma cuestionada remite a otra instancia u otra fase distinta que, lógicamente, no le asigna y señala sus posibles consecuencias, lo que deberá ser objeto de negociación colectiva en cuanto podría afectar al contenido del citado art. 7, al de la normativa a la que se remite supletoriamente e incluso a la contenida en el actual convenio. Por lo que, en el sentido interpretativo indicado, debe rechazarse la nulidad del referido art. 40.4 del vigente convenio.

NOVENO.- Conforme a lo expuesto, procede decretar la nulidad del artículo 40.5 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A. para los años 2008-2011 (DOG 15-octubre-2008) exclusivamente en los extremos relativos al compromiso de desarrollar que atribuye a la "Comisión Mixta y Paritaria" en los temas relativos a plan de igualdad, políticas de igualdad efectiva de género y las tendentes a la inclusión de la diversidad, puertas de cochera, premios y sanciones, violencia de género y acoso, absentismo, taxis y distribución de mini períodos de motoristas instructores, condenando a los codemandados a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes y absolviendo a los codemandados de las restantes pretensiones en su contra ejercitadas.

Comuníquese esta sentencia, que es ejecutiva desde el momento en que se dicta, a la Autoridad Laboral y publíquese su fallo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (art. 151.2 en relación 164.2 y 3 LPL).

Vistos los artículos citados y demás de general aplicación.

F A L L O

Que, procede estimar en parte la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la "SECCIÓN SINDICAL DE C.G.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." y la "SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO UNITARIO -S.U.- de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", contra la empresa "FERROCARRIL METROPOLITANO DE BARCELONA, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE C.P.T. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A.", la "SECCIÓN SINDICAL DE C.I.M. de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A." y habiendo



sido citado el MINISTERIO FISCAL, decretando la nulidad del artículo 40.5 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A. para los años 2008-2011 (DOG 15-octubre-2008) exclusivamente en los extremos relativos al compromiso de desarrollar que atribuye a la "Comisión Mixta y Paritaria" en los temas relativos a plan de igualdad, políticas de igualdad efectiva de genero y las tendentes a la inclusión de la diversidad, puertas de cochera, premios y sanciones, violencia de género y acoso, absentismo, taxis y distribución de mini períodos de motoristas instructores, condenando a los codemandados a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes y absolviendo a los codemandados de las restantes pretensiones en su contra ejercitadas.

Comuníquese esta sentencia, que es ejecutiva desde el momento en que se dicta, a la Autoridad Laboral y publíquese su fallo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Notifíquese esta resolución a las partes y al MINISTERIO FISCAL, advirtiéndoles que la misma no es firme y que contra ella pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de esta sentencia. Siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador o causahabiente suyo o no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado como depósito la cantidad de 150,25 €. en la cuenta de este Juzgado, en BANESTO, oficina Ronda de Sant Pere nº 47 (cc nº 5214000065102108).

Expídase testimonio de esta Sentencia que se unirá a las actuaciones y llévase el original al Libro de Sentencias.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



DILIGENCIA.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por la Ilma Magistrada Juez que la suscribe estando celebrando Audiencia Pública; se incluye el original de esta resolución en el Libro de Sentencia, poniendo en los autos certificación literal de la misma, remito a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la L.P.L. Doy fe.

En el Juzgado de lo Civil y Mercantil de la Audiencia Provincial de Barcelona a 20-2-09

Doña [Firma]