



JUZGADO SOCIAL Núm. 9
BARCELONA

ES COPIA

1/9

Actuaciones núm. 493/2011 (acumuladas 549/2011)
Modalidad procesal de conflicto colectivo

SENTENCIA Núm. 371/11

Barcelona, 8 de novembre del 2011

Jaume González Calvet, magistrado juez titular del Juzgado Social núm. 9 de Barcelona, he visto las actuaciones acumuladas promovidas por la Sección Sindical de CGT de Parcs i Jardins de Barcelona y por la Confederación Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya frente a la empresa INSTITUT MUNICIPAL DE PARCS I JARDINS -CIF nº P5801914B-, siendo asimismo demandados la SECCIÓ SINDICAL DE UGT EN PARCS I JARDINS, la SECCIÓ SINDICAL DE USOC EN PARCS I JARDINS y el COMITÉ DE EMPRESA de dicha entidad pública, en reclamación por CONFLICTO COLECTIVO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- El día 20/05/11 la parte actora Sección Sindical de CGT presentó demanda en el registro general del Decanato de los Juzgados de Barcelona en procedimiento de Conflicto Colectivo en el que se alegaban los hechos y razonamientos jurídicos oportunos y se solicitaba una sentencia por la que se declarara que el Institut Municipal de Parcs i Jardins había vulnerado el Acuerdo de Condiciones Laborales para los años 2005-2006 y el Reglamento de Gestión de la Bolsa de peones de jardinería, se declarara, asimismo, el derecho de los trabajadores con contrato de relevo a ser contratados con un contrato de interinidad a su finalización y por último que se declarara la nulidad de los contratos efectuados en contravención de las normas invocadas.

Segundo.- En fecha 7/06/11 la representación de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya presentó demanda de conflicto colectivo por la que se solicitaba que se declarara que se había producido por parte del Institut Municipal una vulneración del art. 6.3 del Acuerdo de condiciones, que esta vulneración se producía por la realización de contratos de relevo a los trabajadores que finalizaban otro de esa misma modalidad, que se declarara la nulidad de dichos contratos y el derecho de los trabajadores que finalizaran un contrato de relevo a ser contratadas por la modalidad de interinaje por vacante y hasta la provisión de ésta y por último el derecho de las personas que constan en la bolsa de trabajo a ser contratadas



ES 0000

2/9

mediante contrato de relevo una vez se produzcan las correspondientes jubilaciones parciales.

Tercero.- Ambas demandas fueron repartidas en este Juzgado y, una vez admitidas a trámite, se señaló el día 8/9/11 para los actos de juicio, suspendiéndose, a petición de todas las partes comparecidas, solicitando la acumulación de ambos procesos.

Cuarto.- Por sendos escritos fechados el 23 de septiembre ambas partes demandantes solicitaron la aclaración de sus respectivas demandas, desistiendo de la petición de declaración de nulidad de los contratos que se hubieran formalizado en contravención de las normas objeto de interpretación en el presente procedimiento de conflicto colectivo, manteniendo el resto de las pretensiones contenidas en los suplicas de las demandas.

Quinto.- El día 11/10/11 tuvo lugar la vista oral en presencia judicial con la asistencia de las partes y letrados que constan. La vista fue gravada en soporte DVD. En el acto del juicio las actoras se afirmaron y ratificaron en sus respectivos escritos de demanda y de aclaración. Las representaciones de las secciones sindicales de UGT y USOC, así como el Comité de Empresa se allanaron a las pretensiones de las demandantes, mostrando su plena conformidad con éstas. La empresa demandada, en primer lugar, procedió a alegar la excepción de inadecuación de procedimiento y a oponerse, asimismo, al fondo de la cuestión por los motivos y fundamentos que estimó oportunos. En trámite de prueba y a propuesta de las partes se practicó la que consta. En conclusiones, las partes las elevaron a definitivas.

Sexto.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las normas procesales de carácter esencial aplicables al caso.

HECHOS PROBADOS

1º.- El Institut de Parcs i Jardins de Barcelona es una entidad pública empresarial local del Ayuntamiento de Barcelona, con personalidad jurídica propia y que se rige por los Estatutos de la Entidad Pública Parcs i Jardins de Barcelona (hecho no controvertido y folios 391 a 407 y 432 a 440).

2º.- La empresa demandada aplica a los trabajadores de la plantilla el Convenio Colectivo del Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona para los años 2000-2004, publicado en el DOGC nº 4372, de fecha 27-04-2005. Este Convenio Colectivo fue denunciado por la representación de los trabajadores en fecha 27-11-2009 (hecho no controvertido y folios 276 a 288, 343 a 390 y 441 a 445 y 446).

3º.- Las partes también venían rigiéndose por lo dispuesto en el Acuerdo de Condiciones Laborales para los años 2005 a 2009, suscrito el 29 de marzo de 2007, entre el Comité de empresa y la Dirección del Institut Municipal de Parcs i Jardins (hecho no controvertido y folios 298 a 301, 324 a 342 y 448 a 457).

4º.- En fecha 22 de febrero del 2010, ante una discrepancia surgida en torno a la naturaleza y vigencia del Acuerdo de condiciones Laborales 2005-2009, la representación legal de los trabajadores y el Instituto Municipal acordaron, ante el Tribunal Laboral de Cataluña, que la empresa seguiría aplicando el mismo Acuerdo hasta el 31-12-2010 (folios 294 a 297, 414 a 418 y 472 a 474).



5º.- Según informe de fecha 19-11-2010 emitido por la Cap de Seccions de Relacions Col·lectives dels Serveis Territorials del Departament de Treball, el Acord de Condicions Laborals 2005-2009 no se llegó a publicar en el DOGC por los motivos que se hacen constar en dicha resolución y que se da por íntegramente reproducida (folio 316 de autos).

6º.- En el artículo 6 del mencionado acuerdo, como medida para la promoción de la ocupación, regula la jubilación parcial y el contrato de relevo, estableciéndose en su apartado 3º, párrafo 3º que: A la finalització del contracte del treballador relevista, aquest mantindrà la seva prestació laboral mitjançant contracte d'interinatge, en els termes previstos a la legislació vigent, fins a la cobertura definitiva de la plaça mitjançant oferta pública d'ocupació (folio 455).

7º.- La empresa demandada ha venido realizando contratos de interinidad a los trabajadores que finalizaban sus contratos de relevo hasta febrero del 2011 (folios 506 a 509 y conformidad de ambas partes).

8º.- En fecha 23 de febrero del 2011 el Director de Recursos Humanos remite una carta al Presidente del comité de empresa comunicándole que, a partir de ese momento, y dadas las limitaciones presupuestarias para el 2011, propone adaptar el Reglamento de la bolsa de peones a la nueva situación y ofrecer a los trabajadores que finalizan un contrato de relevo, un nuevo contrato de relevo (folios 290).

9º.- A partir de la remisión de la anterior misiva, el Institut Municipal de Parcs i Jardins procede a hacer efectiva su propuesta y a formalizar a los trabajadores/as que finalizan un contrato de relevo otro contrato de esa misma modalidad (483 a 504 y de 510 a 537).

10º.- Para la cobertura de los contratos de relevo existe en la empresa una bolsa de trabajo que se regula por el Reglament de Gestió de la Borsa de Peons de Jardineria per contractes de Treball Temporal i de Relleu de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal, firmado en fecha 22 de enero del 2009 por la Comisión de Contratación del Convenio y ratificada en esa misma fecha por la comisión de Seguimiento del mismo (folio 289, 302 a 307, 408 a 410).

11.- Consta agotada la vía administrativa previa (folios 90 y 419 a 423).

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

I.- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, se ha de señalar que la relación de hechos que se declaran probados se han deducido de la prueba indicada en cada uno de los ordinales fácticos y de la consideración conjunta de la totalidad de la prueba documental practicada en el acto de juicio, aplicándose los principios de valoración imparcial y crítica de la prueba.

II.- Se opone, en primer lugar, por parte del Institut Municipal de Parcs i Jardins la excepción de inadecuación de procedimiento al entender que las pretensiones ejercitadas por los sindicatos demandantes pretenden meras declaraciones de incumplimientos de obligaciones y que, además, la estimación del cumplimiento de dichas obligaciones y, en concreto, la que los trabajadores en contrato de relevo sean contratados con contratos de interinidad conlleva la extinción de los ya suscritos y la afectación de trabajadores concretos que deberían haber sido llamados a juicio si no fuera porque -según esta parte- la inadecuada elección del



procedimiento no lo permite. Además, porque entienden que, cualquier pronunciamiento sobre las pretensiones ejercitadas, requieren un previo examen sobre los requisitos para celebrar contratos de relevo o de interinidad.

Rechazan las demandantes dicha excepción al entender que el objeto del conflicto se centra en la interpretación y aplicación de un acuerdo colectivo y del reglamento de funcionamiento de la Bolsa y que aunque ello afecta siempre a derechos individuales, una vez desistidas de su pretensión de nulidad de los concretos contratos suscritos, el objeto del pleito cumple con lo establecido en el artículo 151 LPL.

Pues bien, la excepción de inadecuación de procedimiento ha de ser rechazada por cuanto, tal y como precisa el artículo 151 LPL, es objeto del proceso de conflicto colectivo la interpretación o aplicación de los convenios colectivos «cualquiera que sea su eficacia» y, en el presente supuesto, la controversia queda centrada precisamente en valorar el alcance jurídico de determinados puntos contenidos en el Acuerdo colectivo a que se ha hecho referencia en el relato fáctico, acuerdo colectivo que aunque no pueda catalogarse de estatutario del Título III del Estatuto de los Trabajadores, fue suscrito entre el Comité y la empresa en base a la legitimación reconocida en el Título I y III del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre esta cuestión conviene recordar que son dos los elementos que se requieren en los procesos de conflicto colectivo: el subjetivo y el objetivo. En cuanto al subjetivo, se hace referencia al grupo de trabajadores, considerado en su conjunto, indiferenciado y en abstracto (STS 24-4-2002 RJ 2002,7857 y STS 24-07-2002 RJ2002,9523). En cuanto al objetivo, se hace referencia al interés de aquél que, por general, no es confundible con el particular de cada trabajador ni con la suma de dichos intereses particulares (conflicto plural) y que la jurisprudencia lo define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por lo tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros. Pues bien, ambos elementos se dan en el presente proceso en el que la pretensión de los sindicatos demandantes (una vez aclaradas sus respectivas demandas) se centra en que se interprete si la actuación empresarial de realizar contratos de relevo a los trabajadores que finalizan uno de dicha modalidad es conforme a la interpretación y aplicación del artículo 6.3 del Pacto de Condiciones Laborales y del Reglamento de la bolsa de trabajo, existiendo por tanto un interés general de todos los trabajadores afectados por dichas normas que las mismas se interpreten y apliquen de conformidad con su verdadero alcance.

Además, tal y como recoge consolidada doctrina judicial, el hecho de que este interés general sea susceptible de individualización y pueda concretarse en un derecho de titularidad individual no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídica vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores, como en el caso que nos ocupa (SSTS 26-12-2006 RJ 2006,9513 y 16-5-2007 RJ 2007,4913). Por otro lado, se considera que a efectos de delimitar las nociones de “grupo genérico” e “interés general” no puede entenderse que falta homogeneidad en el grupo cuando el derecho colectivo que es objeto de modificación por la empresa se ha contractualizado por diversas vías, bien a través del propio contrato, en acuerdos individuales posteriores a éste o por una práctica empresarial reiterada (STS 8-7-2010 (RJ 2010, 6791).

Por tanto, en el presente supuesto aún cuando por parte de la empresa se haya procedido a



ES COPIA

5/9

realizar contratos de relevo a los trabajadores que a partir de febrero del 2011 han visto finalizado su anterior contrato de relevo, ello no significa que el interés protegido por el presente conflicto no vaya más allá del particular de estos trabajadores individualmente considerados y se extienda de forma general a todos los trabajadores que puedan verse en idéntica situación y por tanto serles de aplicación el artículo 6.3 del Acuerdo de condiciones o a aquellos que, también de forma genérica, puedan según el reglamento de la Bolsa de Trabajo tener derecho a estar en la misma y, por tanto, a ostentar un derecho preferente a ser contratados en la modalidad de relevo.

Y tampoco es cierto, como sostiene la demandada, que una posible declaración de incumplimiento de las normas cuya interpretación y aplicación se pretenden conlleve la necesaria afectación de los trabajadores que han celebrado, por decisión de la empresa, un contrato de relevo y que, por tanto, éstos debieran (de ser posible) ser llamados a este procedimiento porque las consecuencias que puedan derivarse de un posible incumplimiento empresarial, sólo a la empresa puede perjudicar debiendo, en cualquier caso, la empresa proceder al resarcimiento íntegro de los daños que su actuar haya podido provocar.

En síntesis, por los motivos expuestos, debe desestimarse la excepción invocada por la empresa demandada de inadecuación de procedimiento.

III.- En relación al fondo del asunto, tanto la representación unitaria como la sindical mantienen que el Acuerdo de condiciones de Trabajo 2005-2009 tiene carácter estatutario y que por tanto se halla vigente en su totalidad y más concretamente el artículo 6.3 del mismo que establece la obligación de mantener, a través de un contrato de interinidad, las relaciones de los trabajadores que han estado vinculados mediante un contrato de relevo una vez finalizado éste.

Alegan que la decisión de la empresa de proceder a mantener la relación laboral a través de otro contrato de relevo en vez de uno de interinidad no sólo conculca lo establecido en el artículo 6.3 del Acuerdo mencionado sino que vulnera también el orden de prelación de las contrataciones que se recoge en el Reglamento que regula la bolsa de trabajo, sin que las limitaciones establecidas en la LPGE para el 2011 justifiquen la actuación empresarial porque ésta no establece limitaciones a las contrataciones temporales y que, en cualquier caso, la empresa lo que está haciendo es proceder a amortizaciones de puestos de trabajo.

La representación de la empresa se opone al fondo argumentado, precisamente, el carácter extraestatutario del tan mencionado Acuerdo y, por tanto, con una vigencia temporal ya finalizada, lo que comporta que la decisión de la empresa de realizar contrataciones a través de la modalidad de relevo a los que finalicen dicha modalidad no conculca el art. 6.3 del mencionado Acuerdo al no encontrarse vigente desde el 31 de diciembre del 2010. Como argumento subsidiario opone que, en cualquier caso, la LPGE para el 2011, le limita un 10% la tasa de reposición de efectivos y, aún estando ante un convenio colectivo estatutario, las obligaciones que en materia de contratación se establezcan en el mismo, como es el caso del art. 6.3 del Acuerdo, han de ceder según la jurisprudencia existente en materia de contratación en el sector público.

IV.- Centrada la controversia en los términos fijados en el ordinal precedente es preciso, en primer lugar, examinar la naturaleza y eficacia del Pacto de condiciones Laborales 2005-2009. En este sentido, es necesario afirmar que el mencionado Pacto no supera "el test



estatutario" es decir, no reúne todos los requisitos que están previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores para la negociación de los convenios colectivos estatutarios. En efecto, si bien es cierto que nació con esa voluntad y su negociación y acuerdo se llevaron a efecto por parte de las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario de empresa, según se impone por los artículos 87.1 y 88.1 ET, ello lo que comporta es que la jurisprudencia laboral le reconozca una eficacia general o erga omnes, dado que la ley atribuye a los delegados y comités de empresa (como es el caso que nos ocupa) una representación del conjunto de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses (STSJ Galicia 3-3-1994, STSJ Las Palmas 20-02-2002, STSJ País Vasco 26-02-2004). Sin embargo, no significa que el cumplimiento de dicho requisito le atribuya la condición de convenio colectivo estatutario. En efecto, tal como recoge la jurisprudencia del TS (por todas STS 10-05-2011) "*...el simple pacto colectivo no tiene esta condición, aunque en él intervengan todas las representaciones referidas. Y no tiene esta condición dado que el establecimiento y aprobación de un convenio colectivo regular en nuestro país exige el cumplimiento de una serie rigurosa de requisitos y trámites, desde la constitución de la mesa negociadora mediante las formalidades que ordena el 89.1 del ET, y con estricto acatamiento a los mandatos de los arts. 87 y 88 hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente como impone el art. 90.3, pasando entre aquel inicio y este final por todos los hitos y trámites que prevén los restantes números de los arts. 88,89,90*".

En el supuesto que nos ocupa, falta el requisito de publicación en el Boletín Oficial como se refleja en el Hecho Probado 5º y ello por cuanto la Autoridad Laboral correspondiente constató, en su momento, la imposibilidad de proceder al registro del mismo, como había sido solicitado, al faltar el requisito establecido en el art. 1.2 del mismo Pacto suscrito y, precisamente, relativo al ámbito temporal de éste, en el que las partes firmantes veían necesaria la redacción de un nuevo texto refundido del convenio y, aunque se daban un plazo para ello, no se procedió a su cumplimiento. No importa, como han intentado acreditar los sindicatos demandantes, quien fuera el responsable de dicho incumplimiento porque ello sólo provocaría la responsabilidad resarcitoria de la parte incumplidora de dicha obligación, pero sin que ello desplegara efecto alguno de subsanación de la falta de requisito de publicación del pacto suscrito y por tanto de su naturaleza extraestatutaria. Tampoco se cuestiona, pues es algo que se deduce de la propia literalidad de lo acordado, que la intención última de las partes negociadoras fuera suscribir un pacto que se incorporara y formara parte indisoluble del convenio colectivo estatutario existente, pero esa voluntad no exime a las partes de dar estricto cumplimiento de los requisitos establecidos legalmente para que esto fuera así.

Una vez dilucidada la cuestión relativa a la naturaleza extraestatutaria del pacto de condiciones laborales, hemos de analizar su eficacia temporal, y a este respecto hay que traer a colación la STS de 25-02-1999 que en su Fundamento de Derecho 2º párrafo 3º establece que: "*La ultra actividad de los convenios colectivos, establecida en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto de las cláusulas normativas de Convenio ya vencido, sólo es predicable respecto de los que hayan sido negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del propio Cuerpo legal*". Dicha sentencia añade que "*no cabe la pervivencia de lo pactado, aún cuando el pacto mejorase el convenio colectivo de aplicación, ni siquiera a título de condición más beneficiosa, porque el pacto se suscribe en ejercicio de la libre autonomía de las partes que, expresamente, acuerdan una duración temporal, sin que haya razón que justifique que se mantenga, después de haber expirado, en*



contra de lo pactado". Ello lleva a concluir que el Pacto de condiciones laborales 2005-2009 de acuerdo a lo establecido en su artículo 1.1 tenía una duración de cinco años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre del 2009. Posteriormente y, precisamente, por una discrepancia surgida en relación a su naturaleza y por tanto vigencia, ambas partes en una mediación llevada a cabo ante el Tribunal Laboral de Catalunya acuerdan, manteniendo sus posiciones de fondo, que la empresa siga aplicando dicho acuerdo hasta el 31 de diciembre del 2010, por tanto es esta última fecha la que ha de tenerse presente para saber hasta cuando se extiende la obligación de cumplimiento de lo pactado y en concreto de lo dispuesto en el artículo 6.3 del mismo que es el que se discute en la presente litis. Según lo anteriormente razonado, la empresa sólo tenía obligación de cumplir con lo establecido en el artículo 6.3 del Pacto de condiciones Laborales hasta el 31 de diciembre del 2010, y consta probado que la empresa hasta febrero del 2011 cumplió lo establecido en dicho artículo, es decir, mantenía la relación laboral con los trabajadores que finalizaban un contrato de relevo por jubilación a través de la suscripción de un nuevo contrato de interinidad por vacante y hasta la provisión de ésta. Consiguientemente, no pueden prosperar las pretensiones de las demandantes relativas a la vulneración de lo establecido en el artículo 6.3 del Pacto de condiciones Laborales porque la empresa, mientras éste ha estado vigente, ha dado estricto cumplimiento al mismo.

V.- Sin embargo, cosa distinta sucede en lo referido al eventual incumplimiento por parte de la empresa del Reglamento de funcionamiento de la bolsa de trabajo que resulta de aplicación para la contratación temporal y de relevo en el Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona, cuya vigencia y validez no ha sido cuestionada por éste. En efecto, el artículo 28 párrafo 5 del Convenio Colectivo de empresa establece la obligación de constituir una comisión con la participación del Comité que estudie las necesidades de plantilla en la empresa y cuyas conclusiones deben pasarse a la Comisión de Seguimiento para su aprobación. A consecuencia de dicho mandato contenido en la norma convencional, se procedió a la aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento del convenio, según consta acreditado en autos, el Reglament de la Borsa de Peons de Jardineria per a contractes de Treball Temporal i Relleu de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal. Este Reglament, pactado al amparo del Convenio colectivo estatutario, se integra y forma parte de dicho bloque normativo convencional, teniendo desplegada su vigencia y eficacia jurídica a la propia del Convenio colectivo, de forma que si dicho convenio ha visto prorrogada su vigencia hasta su substitución por un nuevo Convenio colectivo, el Reglament debe ver prorrogada igualmente su vigencia a la del propio Convenio al cual se integra. Y debe reiterarse que en el acto del juicio la empresa demandada no ha cuestionado en ningún momento la plena vigencia del Reglament de Gestió de la borsa de treball de peons de jardineria. Y en el mencionado Reglamento y en relación a las ofertas de contrato de relevo por jubilaciones parciales se establece un determinado orden de prelación de los integrantes de la bolsa que la empresa no ha acreditado haber respetado. En efecto, en el punto Ordre de captació se establece literalmente que: *"...Els avisos d'oferta de contractes es faran de manera rigorosa en l'ordre establert per la llista de la borsa (annex 1), començant per la primera posició de la llista, excepte en ofertes especials, considerant aquestes com les d'acceptació d'alguna característica contractual voluntària per part del treballador/a, l'acceptació d'altres horaris diferents als establerts amb caràcter general pel conveni. (...)* Les ofertes de contractes de relleu per jubilacions parcials tindran una consideració especial i la seva captació començarà, de manera independent a la resta d'ofertes de contracte, per la primera posició de la llista i successives amb independència que els integrants estiguin treballant o no a l'institut o hagin esgotat el supòsit plantejat al punt anterior (període de contractació). En ofertes successives de relleus es començarà per la posició següent a la de



La empresa ha sido en todo momento consciente de que la contratación de los trabajadores que finalizaban un contrato de relevo por otro de la misma modalidad incumplía los criterios establecidos en el Reglamento y por ello proponía en su carta de 23 de febrero del 2011 -folio 290- "adaptar" el reglamento de la bolsa a la "nueva situación creada", sin embargo, prescinde de todo cauce negociador que es imprescindible para modificar el contenido de dicho Reglamento y procede "de facto" a contratar a trabajadores para contratos de relevo sin tener en cuenta el orden de prelación que establece el mencionado Reglamento.

La empresa alude a las limitaciones que establece la Ley de Presupuestos Generales del 2011 pero lo hace, en todo momento, para justificar la no aplicación del artículo 6.3 del Acuerdo de condiciones, cuya vigencia, como ya se argumentó, en el fundamento jurídico anterior, no alcanza al año 2011. Sin embargo, la LPGE de 2011 no impide dar cumplimiento a un orden de prelación fijada por el Reglamento de aplicación, y ello porque una cosa es el número de contratos que, finalmente, puedan suscribirse en el 2011 según los mencionados presupuestos y otra muy diferente que la empresa pueda unilateralmente decidir sobre quienes tienen derecho a contratar, existiendo para ello una reglamentación al respecto a la que está sujeta por los efectos de la negociación colectiva y perjudicando las legítimas expectativas de contratación de las personas que integran la mencionada bolsa. Por tanto, la decisión adoptada de forma unilateral por parte de la empresa de ofrecer a los trabajadores que finalizan un contrato de relevo las vacantes que por jubilación parcial se producen en la empresa eludiendo los criterios de prelación establecidos en el mencionado Reglamento para dichos contratos ha de entenderse que vulnera el mismo y el derecho preferente de los integrantes de la bolsa para ser contratados por la modalidad de contrato de relevo.

Atendidos los razonamientos expuestos y los preceptos legales de aplicación

FALLO

Desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por el Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona y
Estimar parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo promovidas por la Sección Sindical de CGT de Parcs i Jardins de Barcelona y por la Confederación Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya contra la empresa INSTITUT MUNICIPAL DE PARCS I JARDINS -CIF nº P5801914B-, y contra la SECCIÓ SINDICAL DE UGT EN PARCS I JARDINS, la SECCIÓN SINDICAL DE USOC EN PARCS I JARDINS y el COMITÉ DE EMPRESA de dicha entidad pública, y declarar que la actuación empresarial de contratar a los trabajadores que cesan en un contrato de relevo con un nuevo contrato de relevo vulnera el Reglamento de gestión de la bolsa de trabajo de los peones de jardinería, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración, y desestimando el resto de pretensiones contenidas en la demanda y absolviendo la empresa demandada del resto de pretensiones formuladas en su contra.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que la misma es ejecutiva sin perjuicio del derecho de interponer, contra ésta recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia. En caso de que se presente recurso, es necesario anunciarlo en este



9/9

Juzgado, por escrito o por comparecencia, y es indispensable, si el recurrente es la empresa que acredite haber efectuado el depósito de 150 euros en la cuenta corriente nº5209-0000-0493-11.

Si, una vez notificada esta resolución a las partes, no se anuncia recurso de suplicación en el plazo establecido y por lo tanto la sentencia deviene firme, procédase al archivo de las actuaciones.

Así lo pronuncio, lo mando y lo firmo.

DILIGENCIA.- La sentencia anterior ha sido publicada y leída en audiencia pública por el magistrado que suscribe, el original se conservará en el libro correspondiente, y se unirá por certificación a las actuaciones. Doy fe.