



<b>TMB</b>	TB	
	FCMB	X
19 JUNY 2019		
ENTRADA Núm. _____		
Destinatari: Assessoria Jurídic-Laboral		

## Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, 6a planta, edifici S - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874535  
FAX: 938844923  
E-MAIL: social18.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420188042023

### Conflicto colectivo 880/2018-D

Materia: Conflictos colectivos (Excluido el iniciado por la autoridad laboral Art. 158)

Entidad bancaria  
Para ingresos en caja. Concepto:  
Pagos por transferencia bancaria  
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona  
Concepto:

Parte demandante/ejecutante:  
Abogado/a:  
Parte demandada/ejecutada: FERROCARRIL METROPOLITA DE BARCELONA

## SENTENCIA Nº 214/2019

En la ciudad de Barcelona, a catorce de junio del año dos mil diecinueve.

VISTO por mí, \_\_\_\_\_ Magistrada-Juez del **Juzgado de lo Social Nº 18** de Barcelona, el presente Juicio seguido a instancia del COMITÉ DE EMPRESA DE FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, representado por su Presidenta \_\_\_\_\_ y asistido del Letrado \_\_\_\_\_ contra FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, representado y asistido por la Letrada \_\_\_\_\_ sobre Conflicto Colectivo.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 29-10-2.018 tuvo entrada en el Juzgado Decano demanda sobre Conflicto Colectivo, presentada por el Comité de Empresa de Ferrocarril Metropolità de Barcelona contra la entidad Ferrocarril Metropolità de Barcelona, que correspondió a este Juzgado por turno de reparto en fecha 31-10-2.018, en la que, después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración de los actos de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia y de juicio ante la Magistrada, éstos tuvieron lugar el día 30-5-2.018 con asistencia de las partes.

**TERCERO.-** En el acto de conciliación las partes no alcanzaron acuerdo. En el acto de juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, realizando las alegaciones que estimó pertinentes, desistiendo de la segunda pretensión de la demanda,





consistente en la anulación de todas las convocatorias de plazas donde se haya excluido al personal indefinido o fijo realizadas desde el 1-5-2.018; la empresa demandada se opuso a la pretensión de la parte actora, realizando las alegaciones que constan en el soporte de la grabación. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas y admitidas. En trámite de conclusiones, las partes solicitaron que se dictase sentencia de acuerdo con sus pretensiones.

**CUARTO.-** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo la relativa a los plazos, por la acumulación de asuntos ante este Juzgado.

## HECHOS PROBADOS

1.- El presente conflicto colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la empresa FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, con contrato indefinido.

2.- Rige en la empresa el Convenio Colectivo de trabajo de empresa 2.016-2.019, así como en lo no previsto en el Citado Convenio, lo pactado por las partes en anteriores convenios colectivos (estatutarios y extraestatutarios), y el Laudo Arbitral de 24-3-1.979, arbitraje de 1981, reglamentación de trabajo y reglamento de régimen interior, en la medida que continúen vigentes.

3.- El XV Convenio Colectivo del año 1.984 en el artículo 9 regula la Promoción en la empresa demandada, en los siguientes términos:

“1.Cumpliendo lo establecido en el art. 13 del XIV Convenio Colectivo se indican a continuación los criterios y normas de actuación que se seguirán en cuanto a la política de ascensos o promoción en la empresa, los cuales contemplarán el cambio de grado en el escalafón pasando de uno inferior a otro superior.

Dicho cambio podrá tener lugar por los siguientes motivos:

a) Por haberse producido una variación de tal entidad en las funciones propias de un puesto de trabajo, que modifique la calificación que tenía asignada hasta entonces.

b) Para atender la creación de nuevos puestos de trabajo o las vacantes producidas por la baja de los titulares en los ya existentes, que deban ser cubiertos.

2. Como regla general se establecen dos sistemas de promoción:

a) Concurso oposición, que consistirá, básicamente, en un examen médico y en caso de que la plaza a optar sea de gestión de mando o implique cambio de actitud o actividad profesional, se efectuará también un examen psicotécnico y, por último, y en todos los casos, una prueba de aptitud profesional.

b) Para casos excepcionales, puestos de trabajo reservados a titulados y aquellos en los que se deba manejar la información clasificada como confidencial, así como también cuando los concursos oposición se declaren desiertos, la empresa se reserva el derecho de libre designación.

3. En cada convocatoria se procederá a la constitución de un Tribunal Calificador, designado por la empresa, del que formará parte un representante de los trabajadores escogido por el Comité de Empresa, durante todo el proceso, con voz y voto.

Dicho Tribunal fijará las siguientes premisas:

a) Ámbito sectorial, Servicio y general de la convocatoria.

b) Conocimientos y aptitudes mínimas exigibles.





c) Temario general de las pruebas que será facilitado a los optantes con la suficiente antelación.

d) Calendario de las pruebas.

e) Fechas de evaluación y publicación de los resultados, teniendo en cuenta que en caso de empate las plazas se otorgarán en razón a la antigüedad en el Servicio y en caso de persistir el empate la antigüedad de los optantes en la empresa.

La adjudicación de la plaza a cubrir tendrá carácter provisional, consolidándose a los seis, cuatro o dos meses de la fecha en que el agente adjudicatario se haya hecho cargo de la misma, según sea la categoría del puesto de trabajo a cubrir y de acuerdo con lo que habitualmente se ha venido realizando en la empresa hasta el presente.”

4.- En el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A., para los años 2.016-2.019, regula en el artículo 10 la contratación, en los siguientes términos:

-Cobertura de todas las vacantes que se produzcan en la empresa

-Cobertura de todas las jubilaciones parciales:

Se cubrirán todas las jubilaciones parciales.

-Cobertura de todas las bajas vegetativas:

Se cubrirán todas las bajas de empleados de la empresa que se produzcan por motivo de baja voluntaria, defunción, incapacidad permanente, jubilación o promoción que comporte una reducción de plantilla.

-Ampliaciones de contratos al 100% a 372 empleados.

-Área de mantenimiento toda la plantilla tendrá contrato del 100%.

Con efectos de la firma de este Acuerdo, se pasarán a contrato de tiempo completo a todos los empleados del área de mantenimiento que tengan un contrato de tiempo parcial.

Asimismo, también se contratarán al 100% todas las nuevas incorporaciones.

-Área de operaciones:

1.Recuperación de la contratación al 100% correspondiente a 2013, 2014 y 2015.

Durante un período de 4 años se ampliará al 100% el contrato a un número de empleados igual al de los empleados que habrían de haber pasado a contrato de tiempo completo durante los años 2013, 2014 y 2015.

2-Reactivación de conversiones de contratos al 100% para agentes de atención al cliente (N invertida).

Se ampliará el contrato al 100% indefinido a un empleado de tiempo parcial cada vez que se produzca una baja voluntaria, defunción, incapacidad permanente, jubilación total, jubilación parcial o promoción que comporte una reducción de plantilla.

En todos los casos anteriores menos en la jubilación parcial, se cubrirá la vacante de tiempo parcial contratando un empleado de la bolsa de verano a tiempo parcial con contrato como mínimo del 75% indefinido.

Se indica en siguiente gráfico:

[...]

La reactivación de este proceso se ejecutará a partir de la firma del presente acuerdo con efectos del 1 de enero de 2016.

El calendario de ampliaciones de contrato es el siguiente:

Reactivación de conversiones de contratos al 100% por agentes de atención al cliente (N invertida):





<b>Ampliación contrato al 100%</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total</b>
	100	57	70	70	75	372

En este calendario quedan incluidos los 3 locutores, 6 CIAC's, y empleada del funicular.

La empresa se compromete a buscar una fórmula para que las 70 personas del 2019 accedan al contrato al 100% de la jornada, en el caso de que no fuese posible continuar con el presente Plan de jubilación parcial.

La empresa se compromete a buscar una fórmula para que las 75 personas del 2020 accedan al contrato al 100% de la jornada en el caso de que no fuese posible continuar con el presente Plan de jubilación parcial.

-Seguimiento de los compromisos de contratación

Compromiso de realizar un estudio conjunto sobre la viabilidad de incrementar la contratación al 100% de los OLA's a tiempo parcial.

La Comisión Mixta y Paritaria llevará a término un control del cumplimiento de los compromisos de contratación recogidos en los apartados anteriores, con la periodicidad que se determine.

-Conversión a contrato indefinido de todos los relevistas:

Se pasarán a indefinidos a todos los relevistas después del vencimiento del primer contrato de relevo, como mínimo con el mismo porcentaje de contratación. Para los 99 relevistas que tenían garantía de indefinido el tiempo de espera entre contratos pasa de un máximo de 219 días a cero.

Para los 120 relevistas que no tendrían garantía de indefinido, se ofrecerá el contrato indefinido al vencimiento del contrato de relevo, como mínimo con el mismo porcentaje de contratación.

-Bolsa de verano

-Bolsa de verano actual:

La totalidad de los 190 empleados incluidos en la bolsa de verano de 2012 actual pasarán a firmar un contrato de relevo dentro de los próximos 4 años.

El calendario es el siguiente:

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Total</b>
<b>Bolsa verano a 75%</b>	60	40	45	45	190

La empresa se compromete a buscar una fórmula para que las 45 personas del 2019 accedan al contrato con garantía de indefinido como mínimo al 75% de la jornada, en el caso de que no fuese posible continuar con el presente Plan de jubilación parcial.

-Próximas incorporaciones a la bolsa de verano:

Todo el personal que va a trabajar en el verano 2015 se incorporará en la Bolsa de verano de 2012, disfrutando de las mismas garantías (excluido el apartado anterior).

La empresa se compromete a ofrecer la realización de cursos de capacitación técnica al personal de la bolsa de verano en los casos que resulten necesarios con motivo de nuevas aperturas de líneas o prolongación de los existentes.

También se incluirán en la Bolsa de verano 2012 todas las futuras contrataciones que se produzcan para dar cobertura al período estival, también con las mismas garantías que el personal de 2015.

Se da la garantía para resolver el tema de la bolsa 2015 a partir del 2020.

-Priorizar la promoción interna





Todas las necesidades de cobertura de la empresa al 100% se cubrirán siempre en primer lugar con la gente de la misma sección o categoría profesional que tenga un contrato a tiempo parcial, a quien se hará una ampliación de contrato al 100% por orden de escalafón.

Si no hubiera personal a tiempo parcial, la vacante se ofrecerá por promoción interna siempre en primer lugar con la gente de la misma sección o categoría profesional, a toda la empresa, y si esta queda desierta, por selección externa.”

5.- En la reunión de la Comisión Mixta y Paritaria de fecha 13-6-2018, entre otras cuestiones, se trató la relativa a los contratos temporales, en los siguientes términos:

“La RT manifiesta que las vacantes temporales se están ofertando a los empleados de la bolsa y se tendrían que ofertar a toda la plantilla según la sentencia 33/2018, y que en muchos casos puede suponer una promoción y no se da la oportunidad a toda la plantilla.

La RD responde que como ya ha manifestado anteriormente, la sentencia mencionada no determina que los contratos temporales deben ofrecerse a toda la plantilla, si no a la bolsa de verano, y es lo que la Dirección está cumpliendo. Aparte de esto, no es posible contractualmente ofrecer una vacante temporal a un empleado que está contratado indefinido, y recurrir a la realización de suplencias tiene el límite estatutario de los 6 meses con los que se consolida la categoría. Añade que el problema no es abrir la oferta a toda la plantilla, sino que no puede ofertar una vacante temporal a los empleados fijos.

La RT vuelve a reiterar que la resolución del inspector de trabajo fue clara, los contratos se deben ofertar tanto a los trabajadores indefinidos como a los compañeros de la bolsa de verano. La RD denunció dicha resolución a magistratura, y la sentencia, sin derecho a recurso, ratificó la resolución de la inspección.

La RD responde que reitera su anterior respuesta.

La RT pregunta si las vacantes temporales se ofrecen por escalafón a la bolsa de verano.

La RD responde que el escalafón de bolsa de verano no está pactado con ese fin, y que la cobertura con contrato de interino en AAC se hace por orden de habilitación y en otros casos se está haciendo mediante proceso de selección.

La RT manifiesta que se están cubriendo las bajas en el caso de los ACI con interinos, sin respetar ningún orden.

La RD contesta que se ha llamado a empleados de la bolsa que han manifestado su interés previo en participar en masivas como ACI.

Después de un receso la RT reitera que las vacantes temporales que se están ofertando a la bolsa de verano se tendrían que tratar como promoción interna a toda la plantilla y con vocal social en los procesos de selección de las mismas, y que les gustaría tratar los contratos de interinos en la próxima reunión de la CMP, y pide que no se tarde mucho tiempo en convocarla.”

6.- En la empresa demandada, para la cobertura de plazas de carácter temporal, se realiza un proceso de selección interna, y se ofrece a los trabajadores de la bolsa de verano y a los trabajadores que prestan servicios en la empresa con contrato temporal; dicho proceso tiene una duración entre 2 ó 3 semanas. En el caso de que no se cubra por este sistema, se acude a la contratación de personas fuera de la empresa.

7.- La empresa demandada considera plazas de carácter temporal los siguientes





supuestos:

- Interinidad.
- Picos de trabajo.
- Proyectos puntuales y concretos de carácter temporal, con duración máxima de hasta 3 años.

8.- Como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo, se levantó Acta de fecha 2-10-2.015, en relación a cinco contrataciones temporales por circunstancias de la producción, realizadas por la empresa demandada, en fecha 1-7-2.015 con duración al 20-9-2.015, para prestar servicios como personal de atención al cliente CIAC, por el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, se dictó resolución en fecha 1-3-2.016 por la que impuso a la empresa demandada una sanción de 626 euros por la comisión de una falta grave del artículo 7.10 de la LISOS, considerando que el haber recurrido a la contratación temporal directa suponía una vulneración del sistema establecido en el art. 9.2 del Convenio Colectivo y en los Acuerdos de 5-12-2.012 y 30-1-2.013; dicha sanción fue confirmada por resolución de 6-6-2.016. E interpuesta demanda contra la misma, que correspondió al Juzgado de lo Social Nº 19 de Barcelona (Autos 547/2016-D), en fecha 7-2-2.018 se dictó sentencia en la que se desestimó la demanda, confirmando la sanción impuesta; sentencia que consta aportada como documento nº 10 de la parte actora y cuyo contenido se tiene aquí por reproducido.

9.- A título de ejemplo, constan selección interna para cubrir vacantes temporales, en los siguientes puestos:

-21-12-2.017: Técnico Responsable Product Manager Transportes de ocio para la unidad de gestión de transporte de ocio del área comercial, contrato temporal de interinidad, a jornada completa, categoría de Técnico agregado H.

-1-2-2.018: Soporte Administrativo para la Unidad de Contabilidad, contrato temporal de 6 meses, a jornada completa, categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

-1-2-2.018: Técnico Superior de Contabilidad de Terceros, contrato temporal de interinidad, a jornada completa, con la categoría de Técnico Ayudante.

-6-4-2.018: Administrativo gestión de quejas, reclamaciones y sugerencias para la oficina de atención especializada de la Unidad de información y Atención al Ciudadano, contrato temporal de 3 meses, a jornada completa, con la categoría profesional de Oficial 1ª Administrativo.

-9-4-2.018: Operario de Sistemas digitales de voz y datos, para el departamento de mantenimiento, señales, telecomunicaciones y comunicaciones de Líneas convencionales de metro, contrato temporal de interinidad, a jornada completa, con la categoría de Operario Mantenimiento Infraestructuras.

-10-5-2.018: Agente de Atención al Ciudadano para los Puntos TMB, con contrato de interinidad, por un año aproximadamente, a jornada completa, categoría profesional de Atención al Cliente en CIAC.

-25-5-2.018: Agente de Centro de Atención para los Puntos TMB, con contrato de interinidad, por un año aproximadamente, a jornada completa, categoría profesional de Atención al Cliente en CIAC.

-14-11-2.018: Coordinador Proyectos accesibilidad Metro y Transportes Ocio, contrato temporal de 24 meses de duración, jornada 100%, categoría profesional de Técnico Agregado E.





-14-11-2.018: Responsable de Participación, Diálogo y Proyectos Sociales de Accesibilidad Universal, contrato temporal de 24 meses de duración, jornada 100%, categoría Técnico Agregado G.

-19-11-2.018: Responsable Oficina Técnica de Accesibilidad Universal, contrato temporal de 24 meses, jornada 100%, categoría profesional Técnico Agregado I.

-19-11-2.018: Responsable Técnico de Accesibilidad Física, contrato temporal de 24 meses, jornada 100%, categoría profesional de Técnico Agregado H.

-19-11-2.018: Técnico de proyectos área Cliente, Dirección Ejecutiva de Marqueting TMB, contrato temporal, con duración de dos años, jornada de 100%, categoría profesional de Técnico Agregado G.

-21-12-2.018: Operador de Emergencias, contrato de interinidad, a jornada completa, con la categoría profesional de Operador de emergencia.

-13-5-2.019: Agente de Centro de Atención al Ciudadano, contrato de interinidad, para un año aproximadamente, a jornada completa, con la categoría profesional de Atención al cliente en CIAC.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** El relato de hechos probados resulta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de la libre y conjunta valoración de la prueba y, en especial de los documentos aportados por ambas partes.

**SEGUNDO.-** La parte actora solicita que se declare no ajustado a derecho la exclusión del personal fijo o indefinido del personal de Ferrocarril Metropolitá de Barcelona, de las convocatorias para la cobertura de puestos de otras categorías, aun cuando se trate de puestos de carácter temporal; argumenta la parte actora que dicha práctica vulnera el derecho a la promoción profesional, el principio de igualdad y el derecho a no ser discriminados, así como lo previsto en los artículos 9 del XV Convenio Colectivo de 1.984 y el artículo 10 del vigente Convenio Colectivo de empresa; y que perjudica la promoción profesional porque con carácter general los puestos de trabajo ofrecidos suelen ser de categorías superiores a la de Agente de Atención al Cliente (la mayoritaria en la empresa), o con unas condiciones funcionales, de salarios y jornada mejores.

La empresa demandada se opone alegando que los artículos 9 del XV Convenio Colectivo de 1.984 y 10 del vigente Convenio Colectivo de empresa, regulan la promoción interna, donde se prevé un sistema de concurso-oposición, se refieren a la cobertura de vacantes de carácter estructural y permanente; y los supuestos en los que la empresa acude al ofrecimiento a los trabajadores integrantes de la bolsa de verano, en su defecto, a los trabajadores que tienen contrato temporal, y en caso de no cubrirse, se acude a la contratación de personal externo, se refieren a la cobertura de vacantes temporales, que responde a necesidades puntuales y urgentes, no estructurales. Argumenta la parte actora, que este sistema no vulnera el principio de igualdad ni supone discriminación alguna, ya que el diferente sistema de cubrir las plazas vacantes responde a la naturaleza distinta de la vacante, una de carácter estructural y la otra de carácter temporal; correspondiendo a las facultades de dirección y organización de la empresa la decisión sobre qué necesidades son temporales y cuáles estructurales o permanentes; que







la cobertura de plazas vacantes temporales no constituye promoción pues ésta exige permanencia; y, finalmente, que en el caso de ofrecer las vacantes temporales al personal con contrato fijo o indefinido, implicaría una novación de la naturaleza indefinida del contrato, así como que el trabajador indefinido seleccionado para cubrir la vacante temporal, dejaría su puesto de trabajo vacante, que habría que cubrirse, lo que desencadenaría una serie vacantes que habría que seguir ofreciendo.

**TERCERO.-** Debe tenerse en cuenta que el artículo 9 del XV Convenio Colectivo de 1.984 regula el sistema de promoción en la empresa; es decir, el ascenso de una categoría inferior a otra superior, y es evidente que se refiere a vacantes de carácter permanente, y que el artículo 10 del vigente Convenio Colectivo de empresa, donde se regulan las contrataciones, de su contenido, también es claro que se refiere a necesidades permanentes de la empresa (vacantes por jubilación, por incapacidad permanente, por defunción, bajas voluntarias, por promoción) y a la contratación indefinida.

Del examen de la prueba practicada, de la documental aportada por las partes y la testifical practicada en el acto de juicio, resulta que la empresa demandada para la cobertura de vacantes de carácter temporal; es decir, para cubrir necesidades puntuales y no estructurales (interinidad, picos de trabajo y proyectos concretos de duración determinada), realiza un proceso de selección interna; se ofrece, en primer lugar, a los trabajadores de la bolsa de verano, en segundo lugar a los trabajadores que prestan servicios en la empresa con contrato temporal, y si no se ha podido cubrir por ninguno de los anteriores, se acude a la contratación de personas fuera de la empresa. Y si bien la parte actora entiende que el hecho de excluir de este ofrecimiento al personal indefinido de la empresa infringe lo dispuesto en los artículos 9 del XV Convenio Colectivo de 1.984 y 10 del vigente Convenio Colectivo de empresa, no puede compartirse esta afirmación; por cuanto, como se ha expuesto anteriormente, estos preceptos se refieren a las vacantes permanentes en la empresa pero no a las vacantes temporales; tampoco puede considerarse que se vulnera el derecho a la promoción profesional, pues no nos hallamos ante un proceso de ascenso de categoría, sino la cobertura de vacantes temporales para atender a necesidades puntuales, y que se realizan con distintos puestos y categorías. Tampoco se aprecia la vulneración del principio de igualdad ni existe discriminación alguna, debiendo señalarse que la parte actora no indica sobre qué condición o circunstancia entiende que existe la discriminación; en cualquier caso, y por lo que se refiere al distinto sistema de cobertura de vacantes, está basada en un elemento objetivo, como es la diferente naturaleza de la vacante, permanente o temporal, que justifica ese trato diferente.

Cuestión distinta, y que no es el objeto del presente Conflicto Colectivo, es el planteamiento relativo a si la empresa demandada realiza un abuso o incurre en fraude en la contratación temporal, a la que se refiere la sanción que le fue impuesta a la empresa demandada por el Departament de Treball i, Afers Socials i Famílies, respecto a cinco contratos del año 2.015, y confirmada por la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 19 de Barcelona en fecha 7-2-2.018 (Autos 547/2016); pero ello no puede implicar que el sistema de selección a efectos de realizar la contratación temporal, que utiliza la empresa no se ajuste a derecho, sin perjuicio de que puedan combatirse las contrataciones temporales concretas en el caso de entenderse que se realizan de forma fraudulenta.







**CUARTO.-** Contra esta Sentencia cabe interponer recurso de suplicación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

**VISTOS** los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación

### FALLO

Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por el COMITÉ DE EMPRESA DE FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA contra FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, absolviendo a la entidad demandada de los pedimentos formulados.

Notifíquese esta Sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso ante este Juzgado, en el plazo de cinco días a partir de su notificación, para su conocimiento por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su notificación; advirtiéndoles que los artículos 228 y 229 de la Ley de Procedimiento Laboral condicionan la admisión del recurso a que todo litigante que no goce del beneficio de justicia gratuita o que no tenga la condición de trabajador, acredite mediante los oportunos resguardos haber depositado en la “Cuenta de Depósitos y Consignaciones” abierta a nombre de este Juzgado de lo Social en el Banco de la cantidad de 300 euros.

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

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales, que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).



**880/2018 - D Conflicto colectivo**  
**Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona**

**Tràmit:**

108400 Sentencia 14/06/2019

**Nom del document:**

SENT 14-06-2019 (2)

---

**Destinatari/ària**

FERROCARRIL METROPOLITA DE BARCELONA

**Adreça:**

Calle 60 21-23 Sector A ZONA FRANCA Barcelona 08040 Barcelona

---

**Assenyalament:**

**Tipus d'enviament:**

Carta Certificada