



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

CIBIDA
20 FEB. 2006

Passeig Lluís Companys s/n
Barcelona
934866175

SERVIS JURÍDICS

UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA (UGT)
Rbla. STA. MÓNICA 10
BARCELONA 08002 Barcelona

SECRETARIA JUDICIAL DE SALA D/DÑA. MERCEDES INIESTA GARCIA. (mr0006)

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN DE SENTENCIA

En DEMANDA **23/2005**, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ha dictado, con fecha 01/02/2006 la sentencia que por copia autorizada se acompaña a la presente.

Se le hace saber que tal resolución no es firme y que contra la misma puede interponerse recurso de casación, ante la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, el cuál deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación y en la forma prevista en la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100 del texto procesal laboral el depósito de los 300,50 euros se efectuará en la cuenta que la Presidencia de la Sala IV del Tribunal Supremo tiene abierta en la Oficina del Banco Español de Crédito-BANESTO- de la calle Barquillo nº. 49 de Madrid- clave de la oficina 1006C.C.-2410, añadiendo a continuación los número indicativos del recurso en ese Tribunal, debiendo acreditar haberlo efectuado, al personarse en dicha Sala del Tribunal Supremo, dentro del término del emplazamiento que se le practique.

y para que sirva de notificación en forma a la persona/Centro Oficial que se indica, libro la presente que firmo en Barcelona a diez de febrero de dos mil seis

LA SECRETARIA JUDICIAL



FETS PROVATS

Primer. En data 27 de maig de 2.002 es va signar a Bilbao el I1 Acord Laboral d'ambit estatal del Sector d'Hoteleria (en endavant l'ALEH 11), que-:Ofou publicat en el Butlletí Oficial de l'Estatel dia 1 de juliol següent. L'ambit territorial de l'Acord citat és el de tot l'Estat i el seu ambit temporal era del dia 1 de gener de 2.001 al 31 de desembre de 2.004. Els signats de l'Acord citat eren, d'una part, com representació sindical la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio Hostelería-Turismo y Juego de UGT i la Federación Estatal de Comercio, Hostelería i Turismo de CC.OO; i de l'altre part, com representació empresarial, la Federación Española de Hoteles (FEH), la Federación Española de Hostelería (FEHR) i la Agrupación Hotelera de las Zonas Turísticas de Espanya (ZONTUR).

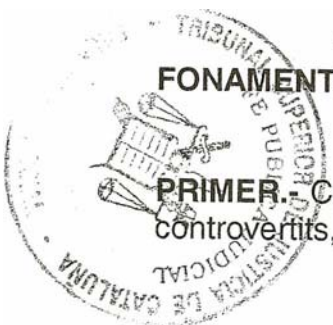
Segon. L'article 10 de l'Acord citat anteriorment estableix que *"las materias contenidas y reguladas en el presente Acuerdo 'no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando reservadas al ámbito estatal sectorial"*. Així mateix, el capítol II (articles 11 a 19) regula la Classificació professional i el Capítol V (articles 35 a 42) el Hegim disciplinari Laboral.

Tercer. El 26 d'octubre de 2.004 es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el Conveni Col.lectiu de Treball de la Indústria d'Hoteleria i Turisme, amb un ambit temporal de 1'1' de maig de 2.004 al 30 d'abril de 2.007. L'ambit territorial d'aplicació de l'esmentat Conveni és el de Catalunya. El citat conveni fou signat, en data 13 de setembre de 2.004, d'una part per la Confederació Empresarial d'Hoteleria i Restauració de Catalunya i de l'altre, per la Federació de Catalunya de Treballadors de Comen;, d'Hosteleria-Turisme i Joc de la Central Sindical UGT i la Federació de Comen;, Hosteleria i Turisme de Catalunya del Sindicat CC.OO.

Quart. L'article sise de l'esmentat Conveni estable ix que en tot allo no previst en aquest s'aplicara amb caracter supletori l'Estatut deis Treballadors i el 11 Acord Laboral d'ambit Estatal per al Sector d'Hotelería firmat a Madrid el 18 de juliol de 2001. Així mateix el Capítol V (articles 14 i 15) regula la classificació del personal en grups professionals i el Capítol XV, (articles 51 a 58) regula les Faltes i sancions deis treballadors.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER. Cal dir, en primer lloc, que els fets que es declaren provats no han estat controvertits, atès que la qüestió a resoldre és purament jurídica.



La part actora impugna per l'ilegalitat els articles 6, -només en la part en que estableix que l'ALEH 11 té un mer caracter supletori en relació al Conveni d'Hoteleria de Catalunya-, els articles 14 i 15 sobre classificació professional en grups professionals i sobre la definició dels grups professionals i els articles 51 a 58 que regulen el regim disciplinari dels treballadors, del Conveni Col·lectiu de la Indústria d'Hosteleria i Turisme de Catalunya, per la qual cosa sol·licita es declari la seva nul·litat. Basa aquesta pretensió en el que estableix l'article 83, parts 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 84 del mateix text legal.

De les parts demandades, únicament van acudir a l'acte del judici la Confederació Sindical de la Comissió Obrera de Catalunya, que es va aplanar a la demanda i la Confederació Empresarial d'Hosteleria i Restauració de Catalunya, que es va oposar a aquesta al·legant les excepcions processals de manca d'acció i de prescripció. 1, pel que fa al fons, també es va oposar afirmant que la regulació del regim disciplinari era una mera transcripció dels articles de l'ALEH 11, que la redacció de l'article 6 no posa en qüestió el que es tracti d'una norma de rang superior i que pel que fa a les normes referents a la Classificació Professional, es tracta d'una regulació de grups professionals que el que pretén és adaptar-se a les categories que existeixen en la Comunitat Autònoma i en l'últim paràgraf de l'article 15 s'estableix una polivalència de funcions que s'hauria de conservar.

Per la seva part, el Ministeri Fiscal va sol·licitar l'estimació de la demanda.

- SEGON.-** Pel que fa a l'excepció de manca d'acció, l'Associació empresarial la fonamenta en que l'ALEH 11 fou signat el dia 27 de maig de 2002 i va ser publicat el dia 13 de juny del mateix any i segons el seu article sise, la seva vigència era des del dia 1 de gener de 2001 al 31 de desembre de l'any 2004, mentre que el Conveni col·lectiu impugnat va ser signat el 13 de setembre de 2004 i publicat el 26 d'octubre del mateix any, amb una vigència que va des del dia 1 de maig de 2004 fins el 30 d'abril de 2007, per la qual cosa en aquest moment no es troba vigent l'Acord citat. Fonamenta aquesta pretensió en les sentències del Tribunal Suprem de data 29 de gener de 1992, 7 d'abril de 1994, 23 d'octubre de 1995 i 16 de juliol de 2001. Per la seva part les actores van oposar-se afirmant que el que s'exigeix és que l'Acord estigui vigent en el moment de la firma i publicació del Conveni impugnat i en aquell moment l'Acord vigent era l'ALEH 11. Cita la sentència del Tribunal Suprem de data 28 de gener de 2004.

Cal refusar aquesta al·legació. S'ha de tenir en compte que en aquest cas el que es demana és que es declari la nul·litat de determinades clausules del Conveni Col·lectiu d'Hoteleria de Catalunya, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat el dia 26 d'octubre de 2004, que van entrar en vigor en data 1 de maig de 2004, d'acord amb l'article 5e del citat conveni, precisament perquè regula l'estructura de les funcions que, segons els demandats, s'oposen a l'establert a l'article 84,

segons el tercer paràgraf de l'Estatut dels Treballadors, perquè havien estat negociades en un acord amb l'Associació empresarial. Doncs bé, és evident que s'ha de comprovar si aquesta al·legació és fonamentada confrontant el que disposa el Conveni amb l'acord d'ambt superior que en aquell moment estava en vigor, que era l'ALEH 11. Si les clausules impugnades eren

congruents amb el que en aquell moment establia l'Acord citat, que es

una norma imperativa, i això amb total independència de que hagués acabat la seva vigència el dia 31 de desembre del mateix any. D'altra banda, cal indicar que les sentències esmentades no es refereixen al present supòsit.

TERCER.- En segon lloc l'Associació patronal demandada a l'lega que l'acció ha prescrit, perquè entén que és d'aplicació l'article 59.1 de l'Estatut dels Treballadors, el qual estableix que les accions derivades del contracte de treball que no tinguin assenyalat un termini especial prescriuran a l'any del seu acabament i afirma que l'esmentat termini s'ha de comptar des de la signatura del Conveni. En recolzament de la seva tesi invoca la Sentència del Tribunal Suprem de data 10 de març de 2003 i les sentències del Tribunal Constitucional de dates 14 de febrer de 1983 i 22 de març de 1993. Per la seva part els actors afirmen que l'acció no està prescrita perquè en no haver-hi un termini concret establert per la llei, l'acció es podrà exercitar durant tota la vigència del conveni.

Aquesta a l'legació haurà de córrer la mateixa sort desestimatoria que l'anterior. En efecte, cap de les tres sentències esmentades per l'Associació demandada són aplicables al present assumpte, atès que les dues del Tribunal Constitucional es refereixen a que encara que els drets fonamentals són permanents i imprescriptibles, això és compatible, tanmateix, amb que l'ordenament jurídic limiti temporalment la vida de la corresponent acció, la qual cosa significa només, que ha transcorregut el termini dins del qual l'ordenament permet reclamar jurisdiccionalment davant una presumpta i determinada violació i diem que no són aplicables perquè en el present assumpte ningú ha posat en qüestió l'institut de la prescripció. Del que es discuteix és el moment en que prescriu el dret a l'acció d'impugnació d'un conveni col·lectiu.

I, pel que fa a la sentència del TS de data 10 de març de 2003, en que sí es va considerar aplicable la signatura de l'acord com a data a tenir en compte per l'institut de la prescripció, d'acord amb el que estableix l'article 59.1 de l'Estatut dels Treballadors, tampoc és aplicable al supòsit examinat atès que es refereix a la impugnació d'un pacte que la pròpia sentència afirma que té un evident caràcter "pont" o provisional, atès que es tractava d'un pacte per a tractar de resoldre la situació creada per la declaració de nul·litat del IV Conveni d'una empresa decretada per aquesta mateixa Sala, a part de que quan es va impugnar tampoc tenia ja vigència.

El cert és que tal com van a l'legar els demandants, i tenint en compte que la llei no estableix cap termini de prescripció de les accions impugnadores dels convenis col·lectius - els convenis col·lectius es poden impugnar durant tot el temps de la seva vigència, tal com aquesta Sala ja va posar de relleu, en la seva sentència de data 6 d'octubre de 1995, en la qual s'assenyalava que *l/dicho límite -la fecha tope para*

...)f: l/Rugn~C\un Convenio Colectivo- habrá de situarse en el ámbito temporal del
,p. i. \~\~PQveni07i~iempre que dentro del mismo hubiera sido posible ejercitar la acción, \~!
l;;~po.tque". en; términos generales, no es razonable ni acorde con el repetido principio _ }-{-~
K~é'. 's~gLfriJfad jurídica) la impugnación de un Convenio Colectivo que por hallarse !:~..
ve[[P/t!C!..":f:i'ebiera haber producido todos sus efectos, incluso ser sustituido por otro/
~::~;:~]]:~q~: ;casi siete meses transcurridos tres de los cuales fueron posteriores a la

VINCENT

conclusión de la vigencia del convenio, conducen a la extemporaneidad de su impugnación. No obsta en este caso a tal apreciación la prórroga de su contenido normativo, conforme al artículo 86-3 del ET, porque la cuestión aquí litigiosa consiste en el límite legal imperativo agotado el 31 de diciembre de 1994, y no extensivo al tiempo de aquella prórroga, en el que rigen normas distintas". Aquesta mateixa doctrina segueixen les sentències de diversos Tribunals Superiors de Justícia, concretament del de Navarra de dates 28.9.2001, 23.10.02 i 19.7.05 i País Basc de 28.11.2003.

En conseqüència, tenint en compte que el Conveni col·lectiu es troba actualment en vigor, atès que la seva vigència no finalitza fins el dia 30 d'abril de 2007, l'al·legació, com ja s'ha avançat abans, s'ha de desestimar.

QUART.- Procedeix entrar seguidament a examinar el fons de l'assumpte. La controversia de fons que cal resoldre és si el conveni de Catalunya pot regular qualsevol tipus de matèries, o bé si només podrà pactar aquelles matèries que no estan incloses dins de l'ALEH II. S'entrarà en primer lloc a examinar aquesta qüestió cabdal i després cada un dels tres blocs de matèries a que es refereix la demanda. És a dir, l'article 6, -només en la part en que estableix que l'ALEH II té un mer caràcter supletori en relació al Conveni d'Hoteleria de Catalunya- el Regim disciplinari (articles 51 a 58), i la Classificació Professional (articles 11 a 19), perquè entenen que aquesta regulació infringeix el que estableixen els apartats 2 i 3 de l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 84 de la mateixa Llei.

Els apartats 2 i 3 de l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors disposen el següent: "2. *Mediante acuerdos in ter profesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre, en este último supuesto, las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.*

3. *Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos".*

Per part seva, l'article 84 disposa que "Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente .

1) *En el caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 177 y 178 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al ámbito de aplicación de la Ley, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de*



ámbito superior, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferior el periodo de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica".

El Tribunal Suprem, en la seva sentència de data 22 de setembre de 1998, la doctrina de la qual segueixen les posteriors de data 3 de novembre de 2.000, 17 d'octubre de 2.001 i 28 de gener de 2.004, ha interpretat els articles 83.2 i 84 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que té aquest últim actualment i que prové del que va disposar la Llei 11/1994, de 19 de maig

Com assenyala el Tribunal Suprem, no hi ha dubte que les normes que recull l'article 83.2 de l'ET han resultat afectades per la nova redacció de l'art. 84, paràgraf segon, atès que aquest ha reduït i limitat l'extensió d'aquelles disposicions. Aquest article 84.2 ha establert, per raons de caràcter polític, un sistema de descentralització contractual que restringeix les facultats que l'art. 83.2 ha concedit als convenis col·lectius i als acords interprofessionals, de tal manera que en àmbits inferiors al d'aquests convenis i acords, però superiors al d'empresa, es poden subscriure pactes col·lectius que "afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior".

Continua dient l'esmentada sentència que el mandat establert en el paràgraf segon de l'art. 84 "no es disponible a través de los instrumentos contractuales ahí mencionados, siendo ineficaces los pactos en contrario, sea cuáles fueren sus ámbitos territorial y funcional". La redacció i expressions d'aquest paràgraf segon de l'esmentat article, sobre tot les frases "en todo caso" i "a pesar de lo establecido en el artículo anterior", no deixen cap dubte de que, en primer lloc, aquesta disposició preval sobre el núm. 2 de l'article 83; i, en segon lloc, que es tracta d'un precepte de dret necessari que obligatoriament ha de ser respectat, i que no pot ser rectificat mitjançant convenis o acords interprofessionals.

Per últim, també afirma la mateixa sentència que "Debe insistirse en que el precepto que contiene el párrafo segundo del artículo 84 es de derecho necesario, lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia a aquellos pactos o contratos que lo contradigan".

Resumint la doctrina del Tribunal Suprem ens trobem amb el següent:

a) D'una part l'article 83.2 de l'ET que permet a les organitzacions sindicals i a les associacions patronals més representatives establir l'estructura de la negociació col·lectiva, mitjançant acords interprofessionals o per convenis col·lectius.

18
19
20

"que després de la reforma de l'ET efectuada l'any 1994, aquesta facultat està reservada a les organitzacions sindicals i a les associacions patronals més representatives per l'article 84 del mateix Estatut, que permet que en àmbits inferiors al d'empresa, però superiors al d'empresa, es puguin subscriure

pactes col·lectius que afectin el que disposen els d'ambit superior.

c) Que hi ha una excepció a aquesta possibilitat i aquesta excepció son les matèries que regula el segon paràgraf de l'article citat, és a dir el període de prova, les modalitats de contractació (excepte per adaptar-los a l'ambit de l'empresa), els grups professionals, el regim disciplinari i les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i mobilitat geogràfica.

d) Que aquestes exclusions són de dret necessari, la qual cosa vol dir que els articles que els contradiguin no poden tenir cap virtualitat ni eficàcia.

Tenint en compte l'anterior, ha quedat clar ja que l'ALHE 11 que va ser subscrit per les organitzacions sindicals i patronals amb legitimitat per fer-ho (ningú no ho ha posat en dubte) és un Acord Estatal que es va negociar d'acord amb el que estableix l'article 83.3 de l'ET i que per tant les matèries que regula són d'obligat compliment. Haurà de veure, doncs, si els articles del Conveni de Catalunya impugnats podien regular les matèries a que fan referència, amb independència de la regulació fet per l'ALHE 11 o bé si -per haver-se extralimitat en la regulació- els articles impugnats han de ser declarats nuls.

CINQUE.- Pel que fa al primer apartat, al·leguen els actors que la redacció de l'article 6e del conveni desconeix el valor normatiu de l'ALEH 11, perquè limita la seva aplicació a un mer caràcter supletori. Per la seva part la demandada afirma que l'article no posa en dubte el caràcter de norma superior de l'ALEH 11.

Doncs bé, tenint en compte la doctrina anterior, és evident que la demanda haurà de ser estimada pel que fa a declarar la nul·litat de l'article sisè del conveni impugnat, únicament en quan l'esmentat article estableix que l'ALEH 11 serà aplicat amb caràcter supletori i en el que no està previst en l'esmentat Conveni i així perquè aquesta redacció contravé el que disposa l'article 84 de l'ET, en relació amb l'apartat tercer de l'article 83 de la mateixa llei. En efecte, l'ALEH 11 és un Acord signat per les parts legitimades a nivell estatal, que té la naturalesa jurídica d'un conveni col·lectiu, i que estava en vigor en el moment en que es va signar i publicar el Conveni d'Hoteleria i Turisme de Catalunya, per la qual cosa, d'acord amb el que estableix l'article 84, tercer paràgraf, les seves normes són d'aplicació preferent en totes aquelles matèries recollides en l'esmentat article.

SISE.- Denuncia també la demanda que el capítol quinze del Conveni de Catalunya està dedicat a faltes i sancions (articles 51 a 57), la qual cosa contravé el que disposa l'ALEH 11, en preveure aquest en el seu capítol cinquè el regim disciplinari laboral (articles 35 a 42) .

La Sociació patronal demandada es va oposar a aquesta pretensió afirmant que els articles 51 a 57 del Conveni eren una mera transcripció dels articles 35 a 42 de l'Acord Estatal i que l'única diferència estava en l'article 53 dedicat al "Procediment

aplicador de sancions", que feia referència a l'article 64.1.7 de l'ET i a l'article 10.3.3. de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i per contra en l'article 37 de l'Acord no es mencionava aquests articles, però es recollia el seu contingut.

En conclusions els actors van reconèixer que el contingut dels esmentats articles era idèntic en els dos Convenis, però van mantenir la seva posició al·legant que es tractava d'un problema formal.

Tenint en compte aquesta circumstància, s'haurà de decidir si s'ha de declarar la nul·litat dels esmentats articles. La Sala entén - que no cal declarar-la atès que encara que és cert que "l'últim paràgraf de l'article 84 de l'ET exclou de la possibilitat de regulació en àmbits inferiors la matèria disciplinària, no es pot entendre que els negociadors del Conveni de Catalunya han violat aquesta disposició quan han interès dins del citat conveni aquesta matèria, però sense regular-la ells mateixos, sinó únicament incloent en el conveni la regulació establerta en l'Acord estatal, perquè en aquest cas hi ha únicament la transposició de la norma superior. Per tant, la demanda s'ha de desestimar pel que fa a aquest punt. -

SETE.- Es denuncia tanmateix que el Capítol 5e del Conveni de Catalunya, que regula la classificació professional en grups professionals (articles 14 i 15, dedicat el primer a la classificació professional en grups professionals i el segon a la definició dels grups professionals) contravé el que disposa l'ALEH 11, perquè aquest preveu en el seu capítol 11 la classificació professional (articles 11 a 19) i existeix una col·lisió absoluta entre les dues normes, atès que el de Catalunya prescindeix en absolut de les categories professionals i pel que fa als grups professionals, en el de Catalunya hi ha 5 grups professionals i en l'ALEH n'hi ha 19. '

La demandada es va oposar a aquesta pretensió argumentant que el Conveni de Catalunya només estableix una sèrie de Grups Professionals que s'adaptin a les categories que existeixen a la Comunitat Autònoma i a més aquest mateix article conté, en el últim paràgraf) una regulació de polivalència funcional que s'hauria de ser conservat.

També aquesta pretensió haurà de ser estimada. En efecte, tal com estableix l'article 84, tercer paràgraf de l'ET, la matèria dels grups professionals és una de les que estan excloses de la possibilitat de regulació en un àmbit inferior i en aquest cas no es tracta, com en l'anterior, de que la regulació sigui igual. Només cal un repàs a la regulació que de la classificació professional es fa en els articles 14 i 15 del Conveni col·lectiu impugnat per observar que el que s'ha convingut és totalment oposat al que es regula en l'ALEH 11. En el conveni de Catalunya es regulen cinc grups professionals i en l'Acord estatal se n'estableixen dinou no es tracta, doncs, d'una mala adequació a les peculiaritats de les categories professionals que existeixen a la CC.AA. Per tant, en tractar-se d'una matèria exclosa de la negociació col·lectiva d'àmbit inferior, els esmentats articles han de ser anul·lats en la seva integritat, incloent l'últim paràgraf de l'article quinze dedicat a la polivalència funcional, reduint les categories.

Vistos els preceptes citats i la resta de general aplicació,

DECIDIM:

Estimar en part les demandes núms 23/05 i 25/05, acumulades, interposades per FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO y JUEGO DE UGT (CHTJ-UGT) i FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA -TURISMO y JUEGO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CC.OO), contra CONFEDERACIO EMPRESARIAL D'HOSTELERIA I RESTAURACIÓ DE CATALUNYA, CONFEDERACIÓ SINDICIAL DE LA COMISIÓ OBRERA DE CATALUNYA i l'UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA (UGT), en les quals ha estat part el Ministeri Fiscal i declarem nuls per il·legals els següents articles del Conveni Col·lectiu de Treball de la Indústria de Hosteleria i Turisme de Catalunya, per al període de 1'1 de maig de 2004, al 30. d'abril de 2.007, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat el dia 26 d'octubre de 2.004:

L'article 6, només en la part en que estableix que el 11 Acord Laboral d'ambit estatal per al Sector d'Hosteleria, signat a Madrid el 18 de juliol de 2.001, té caracter supletori del citat convenio

L'article 14, sobre classificació professional en grups professionals, i

L'article 15, sobre la definició deis grups professionals.

i, en conseqüència, hem de condemnar i condemnem a la Confederació d'Hosteleria i Hestauració de Catalunya, a la Confederació Sindical de la Comissió Obrera de Catalunya i a la Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT), signants del conveni impugnat, a estar i passar per aquesta declaració de nul·litat, amb tots els efectes inherents.

Comuniqueu aquesta sentència a la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes oportuns i publiquen-la en el Diari Oficial de la Generalitat.

Contra aquesta resolució es pot interposar recurs de cassació, que s'ha de preparar en aquesta Sala en els deu dies següents a la notificació, amb els requisits previstos en l'art. 206 de la Llei de procediment laboral.

Notifiqueu aquesta resolució a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i expediu-ne testimoni que quedara unit al rotlle. Incorporeu l'original allibres de sentències corresponent.



Així ha pronunciem, ha manem i ha signem.

Publicació. El/la magistrat/da panentha llegit i publicat la sentencia en el dia de la data.
En dono fe.

