



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

RM

ILMO. SR. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ BURRIEL
ILMO. SR. DANIEL BARTOMEUS PLANA
ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ

En Barcelona a 9 de mayo de 2016

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 10/2016

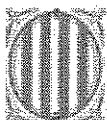
En los autos nº 52/2015, iniciados en virtud de demanda de impugnación de convenio colectivo, ha actuado como Ponente el Ilmo/a Ilmo. Sr. Miguel Ángel Sánchez Burriel.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, en fecha 28 de Octubre de 2.015, tuvo entrada en esta Sala demanda de impugnación de Convenio Colectivo formulada por el Sindicat de Metges de Catalunya dirigida frente a Unió Catalana d'Hospitals (UCH), Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES), Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) y Sindicat d'Infermeria de Catalunya (SATSE).

SEGUNDO.- Por Diligencia de ordenación, de fecha 29 de octubre de 2.015, se acordó el registro de la demanda y se designó ponente al mismo tiempo.

TERCERO.- Por Decreto de la Letrada de la Administración de justicia, de fecha 24.11.15, se señaló para los actos de conciliación y juicio el día 16.12.15.





CUARTO.- Mediante escritos de fecha de presentación, de 27.11.15 del sindicato Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadors de l'Administració de Catalunya – Coordinadora de la Treballadors i Treballadores de la Sanitat de Catalunya (CATAC-CTSC), de 30.11.15 el de la Federació D'Associacions Professionals d'Infermeria (FAPIC), 11.12.15 del Sindicato Auxiliares de Enfermería (SAE) y 15.12.15 de la Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC), interesaron que se les tuviera por personados y partes en el presente conflicto colectivo como coadyuvantes de la parte actora del procedimiento.

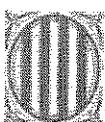
QUINTO.- Con fecha 09.12.15 la codemandada UNIÓN CATALANA D'HOSPITALS presentó escrito al que acompañaba la prueba documental anticipada solicitada en la demanda y consistente en las Actas de las reuniones de la Comisión negociadora para renovar el VII convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 (docs nº 1 al 20), Actas de las reuniones de la Comisión negociadora para renovar el 1er convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servei Català de la Salut para los años 2013-2014 (docs. nº 21 a 29) y las Actas de las reuniones de la Comisión negociadora del I convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut (docs. nº 30 a 38).

SEXTO.- Con fecha 10.12.15 se presentó demanda de impugnación del I convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut interpuesta por el Sindicat de Auxiliars de Enfermeria (SAE), que fue registrada con el número de autos 56/15, habiéndose acordado su acumulación a los presentes autos en fecha 18.02.16.

SÉPTIMO.- Llegado el día señalado para el acto de conciliación y juicio se suspendieron las actuaciones a fin de que por las partes personadas, como cuestión previa, pudieran realizar las alegaciones que estimaran oportuno, en el plazo de diez días, con relación a los escritos de personación como coadyuvantes de los sindicatos reseñados más arriba.

OCTAVO.- Presentada que hubieron sido las alegaciones formuladas con relación a la personación de los sindicatos coadyuvantes, se dictó en fecha 18.01.16, Auto por el que se tiene por parte interesada a los sindicatos Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadors de l'Administració de Catalunya – Coordinadora de la Treballadors i Treballadores de la Sanitat de Catalunya (CATAC-CTSC), Federació D'Associacions Professionals d'Infermeria (FAPIC), Sindicato Auxiliares de Enfermería (SAE) y Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC).

NOVENO.- Por Auto, de fecha 18.02.16, se acordó la acumulación del procedimiento nº 56/15 de impugnación del I convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salut interpuesta por el Sindicat de Auxiliars de Enfermeria (SAE).





DÉCIMO.- Por Auto, de fecha 29.02.16, se tuvo por desistido al Sindicat de Auxiliars de Enfermeria (SAE) de la demanda de impugnación del convenio colectivo, habiéndose acordado por Auto, de fecha 03.03.16, la desacumulación del procedimiento nº 56/15 al presente, así como el archivo de dicho procedimiento.

UNDÉCIMO.- Por Diligencia de ordenación de fecha 14.03.16, se acordó señalar para el 13.04.16 los actos de conciliación y juicio. Llegados el día y la hora señalados tuvo lugar el acto de juicio, al que compareció la parte actora y demás partes interesadas y demandadas, así como el Ministerio Fiscal, habiéndose desarrollado el acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

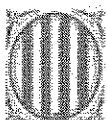
HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, fue suscrito, en fecha 8 de abril de 2.015, por la parte empresarial, por los representantes de la Unió Catalana d'Hospitals (UCH), del Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) y de l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES), y por la parte social, por los representantes de Comissions Obreres (CCOO), de la Unió General de Treballadors (UGT) y del Sindicat d'Infermeria (SATSE). Dicho convenio fue publicado en el núm. 6923 del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, el 29.07.2015, en virtud de Resolución del Departament D'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya 1742/2015, de 24 de julio.

SEGUNDO.- Antecedentes del mencionado convenio son los siguientes:

- 1) ~~VII Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària concertats pels anys 2005-2008 (DOGC núm 4733, del 4.10.2006), con vigencia temporal inicial desde el 01.01.2.005 hasta el 31.12.2.008, y vigencia en ultraactividad hasta el 08.07.13.~~
- 2) 1er. Conveni Col·lectiu de treball per als centres sociosanitaris de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut pels anys 2013-2014 (DOGC núm 6583, del 17.03.14), con vigencia temporal inicial desde el día 05.07.13 hasta el 31.12.14.
- 3) Conveni Col·lectiu de centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut 2007-2008 (DOGC el 18.06.08), con vigencia temporal inicial desde el 01.01.07 y vigencia en ultraactividad hasta el 08.07.13.

TERCERO.- Por lo que hace al Convenio Colectivo de la XHUP, en el período comprendido entre el 29.06.09 y 21.06.13, entre los representantes sociales





Comissions Obreres (CCOO), de la Unió General de Treballadors (UGT), Metges de Catalunya (MC) y del Sindicat d'Infermeria (SATSE) y los representantes de la patronal sanitaria Unió Catalana d'Hospitals (UCH), del Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) y de l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES), constituidos en Comisión negociadora, se mantuvieron 20 reuniones al objeto de renovar el VII Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2.005-2.008, cuya propuesta de convenio fue rechazada mayoritariamente en referéndum por el conjunto de trabajadores afectados por el convenio, por lo que la negociación finalizó sin acuerdo. (Folios 176 a 255 vuelto y 572/573).

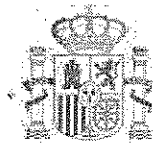
CUARTO.- No obstante no haberse firmado la renovación del VII Convenio colectivo de trabajo de los Hospitales de la XHUP, en las negociaciones habidas en el período señalado en el hecho anterior -29.06.09 y 21.06.13-, sí que se llegó al acuerdo entre las representaciones sociales de Comissions Obreres (CCOO) y de la Unió General de Treballadors (UGT) y la representación patronal Unió Catalana d'Hospitals (UCH), del Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) y de l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES) respecto del Ier Convenio colectivo de los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servicio Català de la Salut para los años 2013-2014 que fue publicado en el núm. 6583 del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, el 17.03.2014, en virtud de Resolución del Departament D'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya 238/2014, de 14 de febrero.

QUINTO.- El 8 de julio de 2.013 finalizó la ultra-actividad del VII Convenio colectivo de trabajo de los Hospitales de la XHUP, por lo que en defecto de regulación convencional en vigor, se llegó en los diferentes centros sanitarios a Acuerdos de empresa que regulasen las condiciones de trabajo para los años 2013/2014. Dichos Acuerdos de empresa obran en autos a los folios 745-800, 818-824, 841-842, 853-858, 876-880 y 892-918.

SEXTO.- Posteriormente, en el período comprendido entre el 08.10.14 y 28.05.15, las representaciones sociales de Comissions Obreres (CCOO) y de la Unió General de Treballadors (UGT) negociaron con la representación patronal Unió Catalana d'Hospitals (UCH), del Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) y de l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES), el II Convenio colectivo de los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servicio Català de la Salut, si bien en la última reunión habida (28.05.15) dejaron sin efecto dicha negociación con efectos de 30.04.15 al haberse firmado el I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut. (Folios 256 a 290 vuelto).

SÉPTIMO.- La Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut (Convenio Siscat) estaba constituida, por la parte social, de: 6 representantes de Comissions Obreres (CCOO), 5 de Unió General de Treballadors (UGT), 2 por Metges de





Catalunya (MC) y 2 Sindicat d'Infermeria (SATSE); por la parte empresarial: 7 representantes de Unió Catalana d'Hospitals (UCH), 7 del Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) y 1 de l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES).

OCTAVO.- La Comisión negociadora del convenio se constituyó en fecha 29.10.14, habiéndose aportado una plataforma empresarial para la negociación del mismo, habiéndose celebrado reuniones los días 5, 10, 12 y 19.11.14, 08.04.15, 06.05.15 y 20.07.15 de las que se levantaron las Actas correspondientes que aquí se dan por reproducidas. En la primera de dichas reuniones (05.11.14), los sindicatos partícipes de la negociación aportaron sus propuestas de convenio (folios 291 a 334 de autos).

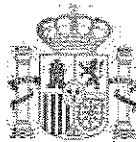
NOVENO.- En fecha 08.05.15, el Presidente de la mesa de negociación del I Convenio Colectivo general de la sanidad concertada de Cataluña efectuó una propuesta mediadora, a los efectos de concluir las negociaciones habidas entre las partes, sobre la base de la regulación convencional del I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servicio Català de la Salut, propuesta que obra en autos y que aquí se da por reproducida (folios 609/610 y 930/931).

DÉCIMO.- En fecha 25.05.15 las partes negociadoras que aceptaron la propuesta mediadora del Presidente de la mesa de negociación del convenio colectivo se reunieron, a instancia de la presidencia del convenio realizada el 14.05.15, en sitio indeterminado para redactar el texto de I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servicio Català de la Salut (folios 614/615).

UNDÉCIMO.- Aunque el Sindicat Metges de Catalunya (SMC) formaba parte de la Comisión negociadora del convenio e intervino en las reuniones habidas en su negociación no formó parte de la redacción del texto del I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servicio Català de la Salut habida el 25.05.15, ni firmó el texto del mismo en la reunión celebrada en fecha 28.05.15. Por error en el Acta levantada al efecto se señala como fecha la de 08.04.15 (folios 352/353).

DUODÉCIMO.- Con anterioridad, en fecha 13.05.15, el Sindicat Metges de Catalunya, mediante nota informativa, había rechazado la propuesta de convenio colectivo para la red sanitaria concertada presentada el viernes día 08.05.15 por el presidente de la mesa negociadora, si bien trasladando a una asamblea de delegados la decisión de no firmar la propuesta de convenio, por cuanto, entre otros argumentos para rechazar la propuesta, se destacaba la de que dicha propuesta *"no regula la jornada i els descansos del personal sanitari i es remet a l'Estatut Marc del personal estatutari"*. Así, en fecha 21.05.15, el Vicesecretario general del Sindicat Metges de Catalunya comunicó a la Secretaria de la mesa negociadora del convenio colectivo que, con fecha 20.05.15, se había efectuado una asamblea de delegados de la sanidad concertada de dicho sindicato con relación a la propuesta mediadora a la que se ha hecho referencia en el hecho probado décimo, manifestando mediante "e-mail" dirigido a la presidencia de la comisión negociadora, que en la misma se





había decidido por mayoría absoluta y sin ningún voto en contra rechazar dicha propuesta y, por ello, le comunicaba que: *“Metges de Catalunya No signarà cap redactat que es basi en aquesta proposta, llevat de canvis significatius del redactat respecte a la proposta lliurada”*. No obstante lo anterior, comunicaba, asimismo, lo siguiente: *“per concloure, es important recordar que el fet que manifesti la nostra negativa a signar un conveni basat en aquesta proposta no fa que no hàgim de ser convocats a totes les reunions oficials fins a la signatura del Conveni. Per tant, espero seguir rebent les convocatòries de reunions oficials de la mesa, així com els documents oficials de negociació redactat definitiu del Conveni inclòs, fins al mateix moment de la signatura de l’acord , como a membres de ple dret de la mesa de negociació; fer-ho d’una altra forma entenem que es podria considerar com a indefensió d’aquesta part”* (folios 934/935 y 937 de autos).

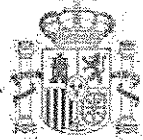
DECIMOTERCERO.- Asimismo, con fecha 22.05.15, en la web del Diario Médico, aparecía la noticia con referencia a la asamblea celebrada en fecha 21.05.15 por el Sindicat Metges de Catalunya, descrita en el hecho probado anterior, en la que se recogía el siguiente texto: *“Un cop es conegui el redactat definitiu del nou marc de relacions laborals, en el qual les patronals i els sindicats que han acceptat la proposta (CCOO, UGT i SATSE) ja hi estan treballant, segons informa Diario Medico, MC l’analitzarà al detall per valorar la possibilitat d’emprendre actuacions legals contra les mesures que siguin il·legals o discriminatòries per als professionals mèdics”* (folio 939 de autos).

DECIMOCUARTO.- El 20.07.15, la Comisión negociadora del I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios de Catalunya con actividad concertada con el Servicio Català de la Salut, incluido el Sindicat Metges de Catalunya, se reunió en las dependencias del Servei Territorial del Departament d’Empresa i Ocupació a Barcelona a fin de corregir una serie de artículos del texto del convenio por entender que no se ajustaban a la legalidad vigente o podían generar confusión, todo ello, como trámite previo a la inscripción y posterior publicación del convenio, asumiendo el texto del convenio las organizaciones empresariales (UCH, CAPSS y ACES) y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y SATSE, sin que conste en el acta levanta al efecto manifestación alguna por parte del Sindicat Metges de Catalunya (folios 354-354bis o 940-941).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El relato de hechos probados se desprende de la totalidad de la prueba documental aportada a los autos por las partes comparecientes y que no ha sido impugnada por la contraparte, excepción hecha de lo acreditado en el hecho probado décimo que resulta incontrovertido al no haberse impugnado las manifestaciones vertidas por la demandada Unió Catalana d’Hospitals (UCH) en la contestación a la demanda, valorada [aquella] conforme a lo establecido en el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.





SEGUNDO.- En el suplico de la demanda se solicita, con carácter principal, por la parte actora del procedimiento, la nulidad del I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut por vulneración del derecho a la libertad sindical del Sindicat de Metges de Catalunya, así como una indemnización en concepto de daños y perjuicios en cuantía de 15.000,00 euros. Subsidiariamente, solicita, asimismo, la nulidad por haberse vulnerado el principio de igualdad y no discriminación por razón de género.

Más subsidiariamente, para el caso de no ser atendidas las anteriores nulidades solicitadas, interesa se declare nula la exclusión del Sindicat de Metges de Catalunya de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 13 del Convenio, de la Comisión sectorial de la profesión médica establecida en la Disposición Adicional quinta, de las Comisiones sectoriales de ocupación e igualdad reguladas en la Disposición Adicional sexta, y de la Comisión sectorial de clasificación profesional regulada en la Disposición Adicional séptima. Asimismo, interesa, la nulidad del segundo inciso del párrafo segundo del artículo 9, la nulidad de la exclusión de los grupos profesionales 1, 2 y 3 de la aplicación de los artículos 20, 21, 22, 23 y 24 y la nulidad del artículo 35 y del Anexo 11 del Convenio Colectivo; la nulidad de la exclusión de los médicos de la Disposición Adicional 2ª del Convenio, así como la nulidad de la Disposición Adicional 1ª. Finalmente, para el supuesto de estimarse las peticiones de la demanda relativas a la nulidad de la exclusión del Sindicat de Metges de Catalunya de las Comisiones más arriba reseñadas, interesa se condene a cada una de las demandadas a hacer efectiva al Sindicat de Metges de Catalunya una indemnización en concepto de daños y perjuicios en cuantía de 2.500,00 euros.

Con relación a la primera de las nulidades solicitadas alega el Sindicato demandante que fue excluido de la negociación colectiva del I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, que fue firmado, según dispone el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, por las representaciones sindicales y empresariales que se han hecho constar en el primero de los hechos probados del relato expositivo, en la fase final del redactado del mencionado convenio al no ser llamado a la reunión habida [el 25.05.15] para la redacción del articulado del convenio, pese a haber estado presente en todas las fases de la negociación.

En relación con el contenido del derecho de libertad sindical de los sindicatos y su alcance, el Tribunal Constitucional ha sido contundente en señalar que dentro del contenido esencial del mismo, "parte de este núcleo del art. 28.1 CE (RCL 1978, 2836) lo constituye, sin duda, la negociación colectiva de condiciones de trabajo, puesto que resulta inimaginable que sin ella se logre desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el art. 7 CE" -SCT 107/2000 (RTC 2000, 107), precitada que cita otras muchas en el mismo sentido en su fundamento jurídico sexto, pero no es menos cierto que también ha dicho claramente dicho Alto Tribunal que "nuestra doctrina tiene también reiteradamente declarado que no toda limitación a la capacidad de actuación de un Sindicato determina necesariamente una vulneración de la libertad sindical sino que la lesión sólo se producirá cuando la reducción incida



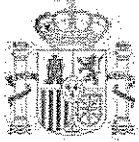


realmente en el derecho a la actividad sindical y tenga lugar de modo arbitrario, antijurídico y carente de justificación, como sucede en el supuesto de las exclusiones o minoraciones de presencia sindical en las comisiones creadas por convenios colectivos con facultades negociadoras (SSTC 73/1984, de 27 de junio [RTC 1984, 73]; 9/1986, de 21 de enero [RTC 1986, 9], 39/1986, de 31 de marzo [RTC 1986, 39]), o en el caso de la utilización de las mayorías legales para alcanzar un convenio estatutario con exclusión dentro Sindicato legitimado (SSTC 187/1987, de 24 de noviembre [RTC 1987, 187], y 137/1991, de 20 de junio [RTC 1991, 137]), o cuando la actuación unilateral del empresario, amparada en principio por las facultades directivas implícitamente reconocidas por la libertad de empresa (art. 38 CE [RCL 1978, 2836]), afecte a la posición negociadora del Sindicato vaciando sustancialmente de contenido la libertad sindical (SSTC 58/1985, de 30 de abril [RTC 1985, 58]).

La presente cuestión debatida, el derecho del Sindicat Metges de Catalunya a ser llamado, pese a su rechazo de la propuesta mediadora, a formar parte de la reunión habida para la redacción del articulado del convenio en fecha 25.05.15, única reconocida por los demandados sin que se haya acreditado otra, o, como alegan las representaciones legales de las organizaciones sindicales y empresariales demandadas, la autoexclusión del sindicato demandante de formar parte de la comisión redactora, es cuestión no resuelta en el texto estatutario ex artículo 87 ET, si bien en el número 5 de dicho precepto se establece que "todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora". Con relación a dicho procedimiento negociador, el Tribunal Constitucional ha mantenido que resulta inconstitucional, por contraria al derecho a la negociación colectiva y al derecho de libertad sindical, cualquier actividad o decisión consistente en que los poderes públicos, la organización empresarial, el empresario y otros sindicatos rechacen, arbitrariamente la participación en un proceso de negociación colectiva de un sindicato legalmente legitimado para ello. Como señala la sentencia del Tribunal Supremo, de 24 julio 2008 (RJ 2008\4565), con cita de la de 22.09.98 (RJ 1998/7422): *"De todo ello se desprende que el derecho a participar en la negociación se configura como un derecho subjetivo a formar parte de la Comisión Negociadora que incluye el derecho a no ser rechazado si se pretende esa participación, pero no el derecho a ser llamado en tanto en cuanto si el legislador hubiera querido que ese fuera su contenido habría tenido que establecer quién de los partícipes en la negociación debía de hacer ese llamamiento y cómo, nada de lo cual se ha producido; ello aparte de que la obligación del llamamiento expreso podría considerarse una carga desproporcionada para quienes, a la postre, no tienen reconocido más que un derecho idéntico a quien pretende ser llamado, que no es otro que el derecho a participar sin más"*.

Pues bien, del resultado de la prueba practicada en autos, no consta acreditado ningún hecho expreso o tácito que ponga de manifiesto la exclusión del Sindicat Metges de Catalunya de la negociación del convenio colectivo de referencia en general ni de la [única] reunión de redacción del texto articulado del convenio. Antes, al contrario, del relato de hechos se desprenden lo siguiente: 1) el Sindicato demandante conoció de la propuesta mediadora del Presidente de la comisión





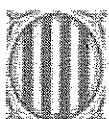
negociadora; 2) a la vista de dicha propuesta manifestó su rechazo a la misma públicamente habiendo ratificado dicho rechazo mediante decisión adoptada en asamblea de delegados del sindicato, 3) aceptada la propuesta mediadora por las organizaciones sindicales y empresariales, a instancia de la Presidencia, se reunieron éstas a efectos de redactar el articulado del convenio; 4) el Sindicat Metges de Catalunya tuvo conocimiento de haberse constituido en "comisión redactora" las organizaciones sindicales y empresariales que habían aceptado la propuesta; 5) pese a haberse celebrado una reunión de la comisión negociadora con el texto del convenio, en fecha 28.05.15, que le fue entregado no realizó manifestación alguna al respecto; y 6) tampoco efectuó manifestación alguna en la reunión de la comisión negociadora celebrada, en fecha 20.07.15, para corregir una serie de artículos del texto del convenio. De tales hechos, se acredita por parte del Sindicato demandante, en primer lugar, una actitud de rechazo a formar parte de la redacción del convenio colectivo y, en segundo lugar, una actitud pasiva respecto, tanto de la participación en la redacción del texto articulado del convenio como, posteriormente, respecto del propio texto acordado por las representaciones sindicales y empresariales que aceptaron la propuesta mediadora. En efecto, en el acta levantada de la reunión de la comisión negociadora habida en fecha 28.05.15 (por error se hace constar la fecha de 08.04.15 [folio 352 vuelto]), El Sindicat Metges de Catalunya manifiesta "que no sap si pot signar o no el text del Conveni, per que no l'ha vist" y, pese a que dicho texto se le facilita seguidamente, no efectúa manifestación alguna, ni a favor ni en contra de dicho texto.

Por lo tanto, siendo así que el Sindicat Metges de Catalunya, si bien no fue convocado a la reunión de la comisión redactora del articulado del I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, no es menos que tenía conocimiento de dicha reunión y no solicitó participar en ella, pues previamente había manifestado su rechazo a la propuesta mediadora, por lo que no puede afirmar que se le excluyera de la misma, no pudiéndose presumir que si lo hubiera solicitado se le habría excluido ni que, por no habersele convocado a la misma, se le estaba excluyendo.

Por las razones expuestas, la Sala no aprecia vulneración de la libertad sindical del Sindicat de Metges de Catalunya en su vertiente del derecho a la negociación colectiva regulado en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, pues es su propia conducta, reflejada más arriba, la que le lleva a excluirse del procedimiento de redacción del texto articulado del I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut.

En consecuencia, la demanda se desestima en este punto.

TERCERO.- En relación con la petición de nulidad del Convenio por vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de género que recoge el artículo 14 de la Constitución Española, en relación con los artículos 1, 43 y Disposición Adicional 11ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto en





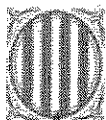
cuanto el convenio de referencia no contiene, salvo lo establecido en la Disposición Adicional sexta, ninguna previsión ni medida concreta en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con relación a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece lo siguiente:

- “1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
- 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
- 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
- 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*
- 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.*

A su vez el artículo 85, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores dispone que: *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

La argumentación de la demanda no deja de presentar confusionismos. En efecto, del artículo 45 LOIEMH no se deriva en forma directa ninguna obligación para los convenios colectivos, al limitarse su contenido a un genérico mandato de adopción empresarial de medidas antidiscriminatorias (sin que la referencia a la negociación determine forzosamente su plasmación en convenio colectivo estatutario) y a la determinación del marco general de los planes de igualdad. Por tanto, en principio,



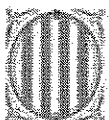


no se deriva del precepto referido la necesidad de que las normas colectivas de eficacia general tengan que contener referencia alguna a dichos planes (máxime cuando el conocimiento empírico del contenido de los convenios pone en evidencia que, lamentablemente, son muy pocos los que contienen una regulación específica). Por tanto, difícilmente podrá existir infracción del referido artículo 45. Por su parte, el artículo 43 de la misma Ley Orgánica se limita a indicar que: *“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”*. Como se difiere de su propio contenido, dicho precepto no comporta tampoco obligación alguna de negociación al referirse a la mera posibilidad.

Sin embargo, es cierto que el artículo 85 ET -modificado por la propia LOIEMH- establece un cierto mandato a la negociación colectiva en relación a “medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad”. Pero obsérvese que dicho mandato se refiere al “deber de negociar”, no de concreción en el texto del convenio (STS, entre otras, de 11.03.14 [RJ 2014\1708]). Es sintomático el resultado de la comparación entre los apartados 1 y 2 respecto al 3 del citado artículo 85 ET, en tanto que mientras en aquéllos se establece o bien la posibilidad o bien el mero deber de negociación, en este último sí concurre un mandato necesario a los contenidos. Por tanto, el legislador ha previsto un contenido mínimo e insoslayable para que los convenios colectivos ostenten la naturaleza de estatutarios (los requisitos del apartado 3); pero, en relación a otros supuestos, la ley se limita a recoger, con carácter meramente didáctico, la posibilidad de que en los textos pactados se concreten aspectos como los sistemas extrajudiciales o los mecanismos de información en el caso de despidos económicos, técnicos, organizativos o productivos. O, como ocurre en relación a las tutelas del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, a exigir la mera negociación, sin que ello se traslade a dicho contenido mínimo del convenio.

Pues bien, la parte actora en ningún momento ha conformado su pretensión procesal por razón del incumplimiento del deber de negociar medidas de discriminación (lo que, de otra parte, difícilmente podría comportar causa de nulidad del convenio), sino por inexistencia de contenidos al respecto. Y habrá que observar que no es ése un contenido que el citado artículo 85.3 ET exija a efectos de determinar los mínimos conformadores de las normas colectivas de eficacia general. Pero, es más: como acertadamente pusieron en evidencia las demandadas el convenio impugnado sí contiene medidas expresas al respecto, como es de ver, entre otros, en la DA 6ª del mismo, así como de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (véase, al efecto, el texto del convenio impugnado con referencia a los artículos 20, 22, 36, 42, 44, 49, 52, 75, 76 y 77) y, de otra parte, constan aportados a las actuaciones 6 planes de igualdad negociados en las entidades hospitalarias al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional sexta (folios 1.166 a 1.313 vuelto).

En consecuencia, procede desestimar la pretensión actora, también, en este punto.





CUARTO.- Subsidiariamente, los demandantes interesan la nulidad de la exclusión del Sindicat Metges de Catalunya de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 13, de la Comisión sectorial de la profesión médica establecida en la Disposición Adicional quinta, de las Comisiones sectoriales de ocupación e igualdad reguladas en la Disposición Adicional sexta y de la Comisión sectorial de clasificación profesional regulada en la Disposición Adicional Séptima, todas estas disposiciones del I Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servei Català de la Salu (DOGC Núm. 6923 – de 29.07.2015), por vulneración del derecho a la libertad sindical en la vertiente de la negociación colectiva del artículo 28 de la Constitución Española con relación a lo establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ello, por cuanto todas estas Comisiones el carácter y la función es claramente de negociación y no de gestión.

A los efectos aquí debatidos conviene reseñar aquí el conjunto de tales disposiciones convencionales impugnadas.

Así, el artículo 13 establece lo siguiente:

“Article 13.- Comissió paritària

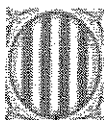
13.1 Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni col·lectiu, es crea una Comissió paritària que tindrà les funcions específiques següents:

- 1. Interpretació del Conveni, incloent la matèria de grups professionals.*
- 2. Funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en que les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.*
- 3. Totes aquelles que se li atribueixen en el present Conveni o en la Llei.*
- 4. El desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, de modificació del Conveni, durant la seva vigència, sempre amb la concurrència dels requisits de legitimació legal.*
- 5. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni i la no aplicació de les condicions de treball pactades en el Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal.*
- 6. Valorar i autoritzar, si s'escau, la substitució del gaudiment dels dies de vacances que estableix el premi de fidelització, per una compensació econòmica equivalent a la RAF, en cas que es donin circumstàncies excepcionals.*

13.2. Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què la discrepància li sigui plantejada.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els Acords interprofessionals d'àmbit autonòmic vigents en cada moment.

13.3 Qualsevol de les discrepàncies que es plantegin a la Comissió paritària, a excepció de les relacionades al punt 5) de l'apartat anterior, que disposen d'un règim





especial, la Comissió haurà de pronunciar-se en el termini de 15 dies, excepte que les parts, de mutu acord, decideixin un termini superior.

13.4 La Comissió serà paritària i estarà integrada per 13 membres en representació de la part sindical (6 membres de CCOO, 5 membres d'UGT i 2 membres de SATSE) i 13 membres de la part empresarial, signants d'aquest Conveni.

Podran actuar en qualitat d'assessors, amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

13.5. En la primera reunió, la Comissió paritària escollirà entre els seus membres els càrrecs de President i Secretari.

13.6. La Comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevulla de les organitzacions sindicals o empresarials en ella representades. La sol·licitud es formularà per escrit i dirigida al President, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que es sotmeti a consideració de la Comissió. La convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

13.7 La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions, sindical o patronal, que hagi signat el Conveni.

13.8. Del que s'hagi tractat a les reunions de la Comissió paritària es redactarà una acta que signaran una persona designada per organització. Els acords es prendran per majoria simple de vot, dins de cadascuna de les representacions. Per poder adoptar acords, hauran d'assistir a la reunió de la Comissió un mínim del 50% de cadascuna de les dos parts, social i empresarial i addicionalment ha d'estar present el 50% de cadascuna de les organitzacions representades.

13.9 El domicili de la Comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Barcelona (08009), al carrer Bruc, 72, 1er. pis, tot i que es reunirà on el President designi".

La Disposición Adicional quinta dispone lo siguiente:

"Disposició addicional cinquena

Comissió sectorial de la professió mèdica

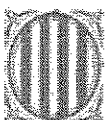
Amb la finalitat d'avaluar les necessitats de la professió mèdica en l'àmbit funcional del present Conveni. Es constituirà, en el termini màxim dels dos mesos següents a la signatura del present Conveni, una Comissió sectorial de la professió mèdica, amb caràcter paritari, dels signants del Conveni. Per la part sindical, estarà composta per 2 membres més un assessor per cada sindicat.

En el moment de la constitució s'haurà d'explicitar el seu règim de funcionament i calendari de reunions. Les persones que composin dita comissió han de pertànyer a la professió mèdica".

La Disposición Adicional sexta establece:

"Disposició addicional sisena.- Comissió sectorial d'ocupació i igualtat

Amb la finalitat d'avaluar i/o revisar la situació de l'ocupació i d'igualtat en el sector a què fa referència el present Conveni, en especial després dels canvis en la regulació de la jornada, es constituïran, en el termini dels quatre mesos següents a la





signatura del present Conveni, sengles Comissions sectorials, amb caràcter paritari, dels signants del Conveni. Per la part sindical, estaran compostades per 2 membres més un assessor per cada sindicat.

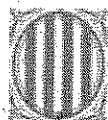
En el moment de la constitució s'haurà d'explicitar el seu règim de funcionament i calendari de reunions”.

Por último, la Disposición Adicional séptima dispone:

*“Disposició addicional setena.- Comissió sectorial de classificació professional
Amb la finalitat d'avaluar i/o revisar el sistema de classificació professional i adaptar-lo a la nova situació educativa actualment existent, es constituirà en el termini dels quatre mesos següents a la signatura del present Conveni, una Comissió sectorial de classificació professional, amb caràcter paritari, dels signants del Conveni. Per la part sindical, estarà compostada per 2 membres més un assessor per cada sindicat.
En el moment de la constitució s'haurà d'explicitar el seu règim de funcionament i calendari de reunions”.*

Cabe, en primer lugar, cabe reflexionar, con carácter general, sobre las competencias que nuestra ordenación legal –y muy especialmente- la doctrina jurídica otorga a las Comisiones paritarias. Éstas, son reguladas en dos normas concretas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: de una parte, en el artículo 85.3.e), en el que se les otorga el conocimiento de cuantas cuestiones relacionadas con el convenio colectivo les sean atribuidas y la determinación de los procedimientos de composición internos y, de otra, en el artículo 91 donde, con “independencia de las atribuciones fijadas por las partes”, se les atribuye capacidad de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del propio convenio, así como -desde la reforma del 94, ex lege, antes de facto pero con el soporte de la doctrina constitucional- de autocomposición extra y prejudicial del conflicto interno. Es obvio, pues, que nuestra legislación no observa, prima facie, ninguna limitación a las competencias de las comisiones paritarias, siempre y cuando exista una voluntad de delegación en el texto convencional que las crea.

Sin embargo, esto no ha sido siempre así pues, tradicionalmente –y muy probablemente por una cierta inercia de la lógica interpretativa preestatutaria-, la doctrina legal ha venido entendiendo de forma reiterada que las comisiones paritarias no podían ejercer funciones negociadoras de sustitución, habiéndose de limitar a la interpretación y aplicación del texto convencional (entre otras, SSTs de 30.10.01, [rec. 2070/2000], 14.03.07 [rec. 38/2006], 20.05.09 [rec. 131/2008], 18.02.10 [rec. 65/2009], 12.02.13 [rec. 37/2012], 01.04.14 [rec. 65/2013], etc). Así, la hermenéutica jurisprudencial, como se expone en la STS de 25.03.92 (RJ 1992/1874) ha sido la de que: “La Comisión Paritaria -que constituye uno de los contenidos mínimos del convenio- es un órgano de administración, que actúa por delegación de la Comisión deliberadora y con sujeción a los límites que la misma señale. En todo caso -y a falta de cualquier otra concreción en el convenio- existe una limitación en su función de aplicación e interpretación del convenio [art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, cual es la sumisión a la norma paccionada, de forma que el órgano paritario no puede, en ejercicio de sus facultades, resolver contra las

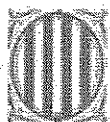




previsiones del Convenio que la instaure, debiéndose, en caso contrario, sancionar como nula la resolución adoptada, y ello, aún cuando pudiera existir un mandato expreso del propio convenio (STS de 15.12.94 [RJ 1994/10097] con cita de la de 13 diciembre 1992 [RJ 1993\1148] que manifiesta que *“el Convenio Colectivo no puede actuar como cauce para establecer delegaciones normativas entre la comisión negociadora y la comisión paritaria*), todo lo cual, ha comportado importantes críticas de determinados sectores de la doctrina científica que consideran que esta interpretación fosiliza nuestro sistema de negociación colectiva.

Esta doctrina, pacífica, integraba el criterio sentado en múltiples sentencias del Tribunal Constitucional (por ejemplo, SSTC 73/1984, 213/1991 y 184/1992, referidas todas ellas a supuestos de exclusión de los convenios a los sindicatos no firmantes del mismo), respecto de la diferencia entre cláusulas de administración del convenio (aquellas en las que lo que se persigue es la “interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados) y cláusulas normativas (aquellas por las que se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas normas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio”. En base a dicha diferenciación –que, es reitera, no se refiere a la validez o no de estas últimas cláusulas sino a la exclusión de determinadas organizaciones sindicales- la doctrina casacional ha venido negando reiteradamente que las comisiones paritarias tengan atribuidas competencias novatorias (formales o materiales) de lo pactado en el convenio, negando cualquier ultralimitación de las funciones de administración convencional. Así, en los casos de revisión normativa, refundición o actualización (SSTS de 27.11.91 [RJ 1991/8420], 07.05.92 [RJ 1992/3523]), revisión salarial no delegada por el convenio (STS de 15.12.94 [RJ 1994/10097]), creación de nuevos complementos salariales (STS de 12.12.00 [RJ 2001/809]), reclasificación profesional (STS de 10.02.92 [RJ 1992/1140]), etc.

No obstante lo anterior –probablemente por las críticas doctrinales de referencia- después del RDL 7/2011, las comisiones paritarias asumen competencias en relación al “desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia” (regla 2ª de la letra h) del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por dicho RDL. Así se preveía en la exposición de motivos: “La designación de la comisión paritaria se complementa en el nuevo artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores con la determinación de importantes funciones atribuibles a la misma, como son las de solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tienen un tratamiento expreso en las nuevas redacciones que se dan al artículo 41.6 y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el periodo de vigencia del convenio. Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión paritaria”. Y si bien dicha previsión expresa fue abrogada por el RDL 3/2012 que vino a modificar el apartado 1 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no es menos que, como se apuntó más arriba, la nueva redacción ha venido a establecer la posibilidad de modificar el convenio colectivo a lo largo de su vigencia, siempre





que se cumplan los requisitos establecidos respecto de la legitimación en el artículo 87 y los de constitución de la comisión negociadora en el artículo 88, ambos, del Estatuto de los Trabajadores.

De otra parte, con relación a la segunda la cuestión que se debate en este punto, hemos de hacer referencia a la STS, de fecha 08.04.13 (RJ 2013/4149), la cual revisa el criterio doctrinal anterior, relativo a la participación en las Comisiones establecidas en convenio de sindicato no firmante del texto, al tiempo que alude a la distinción entre comisiones de negociación o de aplicación del convenio que, en lo que interesa, dice así:

"Por último, el motivo tercero denuncia la infracción de los arts. 28 y 37 de la Constitución en relación con el art. 7.7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con la doctrina de esta Sala contenida en las sentencias de 5 de octubre de 2011 (RJ 2011, 7635) y 27 de septiembre 2011 (RJ 2011, 7595). Lo que se viene a sostener a lo largo del desarrollo del motivo es que el sindicato demandante, que participó en la negociación del convenio colectivo (LEG 2010, 3685), pero no firmó el mismo (hecho probado sexto), tenía derecho a intervenir en las reuniones de la Comisión de Empleo que llevaron al acuerdo que recoge el hecho probado quinto sobre reducción de plantillas, y ello en atención a que 1º) se trata de lo que se califica de forma tautológica como "un acuerdo de contenido negociador", con lo que se quiere, sin duda, aludir a un acuerdo con un contenido de regulación de condiciones de trabajo, dotado de una proyección general y 2º) en todo caso, como el sindicato demandante participó en la negociación del convenio colectivo de la empresa, aunque no firmó el mismo, tiene derecho a intervenir en la mencionada Comisión de Empleo.

Para dar respuesta al motivo hay que tener en cuenta que el Convenio Colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 de junio de 2010) en su disposición adicional 4ª crea, entre otras comisiones de trabajo, la Comisión de Empleo, estableciendo que estas "comisiones tendrán como objetivo el análisis y la elaboración de propuestas sobre sus temas de competencia que, de alcanzar acuerdos suficientes, se formalizarán como modificaciones del Convenio con plena eficacia normativa" y añadiendo que esas "comisiones tendrán una composición paritaria que saldrá de entre las partes firmantes del Convenio, determinando cada parte firmante los representantes en las mismas sin que, en ningún caso, se supere el número máximo de cuatro miembros por cada una de ellas." Por su parte, la disposición final segunda del Convenio contiene determinados compromisos de mantenimiento del volumen de empleo (puntos 1º y 2º) y en el punto 3º regula "el seguimiento de las cláusulas de creación y garantía de empleo", estableciendo que "si durante la vigencia del presente Convenio, fuera necesario adecuar la plantilla a las necesidades de la empresa o a las derivadas de la modificación de los contratos con el Estado, las partes firmantes de este Convenio constituirán una comisión de empleo, a fin de estudiar la adecuación de dicha plantilla a la nueva situación y, si fuera necesario, la revisión de lo pactado en materia de creación y mantenimiento de empleo, siempre a través de mecanismos colectivos no traumáticos".





Se establece, por una parte, una reserva de los puestos de las comisiones a los sindicatos firmantes del convenio colectivo, por lo que hay que examinar, en primer lugar, si esa reserva es legítima o si constituye un trato desigual para las organizaciones excluidas y, en particular, la organización demandante. Para ello hay que tener en cuenta que, como señala nuestra sentencia de 14 de mayo de 2012 (RJ 2012, 8316), con cita de las sentencias de 18 de septiembre de 2007 (RJ 2008, 294) y 23 de marzo de 2010 (RJ 2010, 2479), la doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido que no hay lesión de la libertad sindical, ni del principio de igualdad cuando la diferencia de trato entre los sindicatos responde a criterios objetivos y razonables de diferenciación, y que uno de estos criterios, cuando se trata de comisiones del convenio colectivo que limitan sus funciones a la administración del mismo -las funciones de interpretación y aplicación del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores-, es la reserva de la participación en esas comisiones a los sindicatos que han intervenido en la negociación, con exclusión de los que no lo han hecho, lo que se justifica en atención a que es lógico que esas funciones de interpretación y aplicación de lo negociado se reserven a quienes han participado en la negociación, con independencia del nivel de representatividad de los que no han intervenido en aquélla.

En términos de la sentencia de 18 de septiembre de 2007, que cita la STC 184/1991 (RTC 1991, 184), lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de "comisiones cerradas" reservadas a las partes del convenio es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al sindicato en base a su representatividad", pues "lo que se impide a las partes del Convenio Colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato". Y ello porque "la no suscripción de un Convenio Colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo". Pero "más allá de este límite, las partes del Convenio Colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva, una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones "ad hoc", en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el Convenio Colectivo».

Una síntesis de esta doctrina se contiene en las sentencias de 22 de enero de 2004 (RJ 2004, 945) y 26 de diciembre de 2006 (RJ 2006, 9514), que cita el Ministerio Fiscal y que se resume en los siguientes puntos:

1.º.- La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva.

2.º.- Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una





parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo.

3.º- Cuando no concurren los anteriores circunstancias, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que "no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, (...) a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo".

4.º- Se distinguen, por tanto, entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquéllas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por otra parte, no es necesario insistir en que un acuerdo en el seno de una comisión de composición paritaria es normalmente un producto de la negociación, pero esto no convierte a la comisión paritaria en una comisión negociadora en el sentido de establecer una regulación general de condiciones de trabajo (comisión negociadora en sentido estricto). La negociación puede surgir en relación con decisiones de administración del convenio".

"... Como señalan las SSTC 184 (RTC 1991, 184) y 213/1991 (RTC 1991, 213), la exclusión se justifica precisamente porque quienes no están obligados a una "lógica cooperativa subyacente en este tipo de organismos" por no ser partes del convenio, "tampoco tienen derecho a acceder a las correspondientes comisiones", pues no han aceptado "los compromisos y objetivos" que han presidido su creación y de ahí que "no sea contrario a libertad sindical exigir que para componer dicho órgano el sindicato esté de acuerdo con el pacto en que se originó". En resumen, no es razonable encomendar la administración de un convenio colectivo a quien, al negarse a firmarlo, pese a haber participado en su negociación, está mostrando claramente su disconformidad con lo que tendría que interpretar y aplicar".

Pues bien, partiendo de cuanto se ha dicho hasta aquí respecto de las competencias de las Comisiones paritarias y de la legalidad de la restricción a formar parte de las Comisiones, impugnadas en la demanda, del Sindicat Metges de Catalunya no firmante del convenio colectivo cuestionado a tenor de la doctrina jurisprudencial expuesta, es claro que éste no confiere, en las Disposiciones que hemos transcrito, a las Comisiones médica, de ocupación e igualdad y de clasificación profesional competencias de negociación, sino únicamente de evaluación y análisis de las situaciones creadas a lo largo de la vigencia del convenio, según resulta de la propia dicción literal de dichas disposiciones; y por lo que hace a la Comisión paritaria, las





funciones a que hacen referencia los apartados que se impugnan en la demanda - 1.5 y 6 del artículo 13 del convenio-, se subsumen y amparan en lo establecido en el artículo 85.3.c), d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el desarrollo de las funciones que se encomiendan en dichos apartados lo sea con la concurrencia de los requisitos establecidos respecto de la legitimación en los artículos 87, 41.6 y 82.3 del mismo texto legal, y en lo que propiamente le atribuye el convenio colectivo -por lo que hace al apartado 1.4 del artículo 13- en el artículo 29.4 del propio texto convencional, sin que, en consecuencia, en dichos supuestos [85.3.c), d) y e) se esté excluyendo al Sindicato demandante, aun cuando no haya firmado el convenio, pues la referencia legal lo es a los "representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo".

Por lo expuesto, procede desestimar, asimismo, estos motivos de impugnación de las disposiciones que se contienen en el I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, y que se contraen los fundamentos cuarto a séptimo, inclusive, de la demandan rectora de los presentes autos.

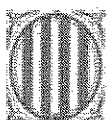
QUINTO.- Interesan los demandantes que se declare la nulidad del segundo inciso del apartado 2 del artículo 9 del convenio colectivo objeto de discusión, así como la exclusión de los grupos profesionales 1, 2 y 3 de la aplicación del régimen convencional de jornada de trabajo y descansos que se contiene en los artículos 20, 21, 22, 23 y 24 del mismo convenio, así como la nulidad del artículo 35 y los Anexos 11 y 12 del mismo texto convencional por: a) ser contrarios a los artículos 1, 3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, b) ser contrarios al artículo 6.4 del Código Civil en la medida en que comportan un fraude de ley, al no ser de aplicación la Disposición Adicional 2ª de la Ley 55/2003, de 16 de Diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, d) porque dicha Disposición Adicional no puede dejar sin efecto la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, e) ser contrarios al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y f) porque cualquier regulación legal o convencional que establezca una retribución de las horas extraordinarias a un precio inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo es contraria a lo establecido en el artículo 4.2 de la Carta Social Europea.

La cuestión pues, que en definitiva se suscita por los demandantes es la de la libertad de las partes que firman el I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, para poder delimitar su ámbito funcional y excluir del mismo a determinados grupos de trabajadores (en concreto, los grupos profesionales 1, 2 y 3 a los que hace referencia el artículo 15 del citado convenio colectivo).

Los artículos sobre los que se interesa la nulidad dicen así:

Article 9.- Prelació de normes

(...). En allò que no és previst, hom s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions d'aplicació, i en particular a la Llei 55/2003, de 16 de





desembre, del "Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud" en allò referent al règim de jornada i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3.

Article 20.- Distribució de la jornada

20.1 No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3, per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix la Secció primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, del "Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud", mitjançant la seva Disposició addicional 2ª.

Article 21.-

Descans diari i setmanal del personal dels grups 4, 5, 6 i 7

21.1 Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.

21.2 Així mateix el personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes.

21.3 La jornada pactada a l'article 19 es distribuirà de tal forma que els treballadors i treballadores gaudeixin d'un mínim de dos diumenges de descans al mes.

Article 22.-

Descans periòdic anual (vacances) del personal dels grups 4, 5, 6 i 7

22.1 Les vacances seran de 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran els mesos compresos entre maig i setembre.

22.2 Quan per necessitats del servei no fos possible de fruit-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el personal tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. en el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

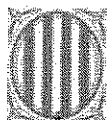
22.3 Les vacances es retribuïran incloent-hi salari base i tots els complements salarials que corresponen a la jornada ordinària i que segons taules s'estableixin com a mínim en dotze pagues.

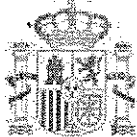
22.4 Per al personal de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, sis mesos ininterromputs de treball a l'empresa, llevat de pacte en contra en el contracte individual.

22.5 El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

La sol·licitud de vacances per part del treballador haurà de ser contestada de forma expressa per part de l'empresa en un termini màxim de dos mesos. L'incompliment d'aquest termini implicarà l'acceptació per part de l'empresa del període sol·licitat, sempre i quan la sol·licitud no contravingui la reglamentació interna de l'empresa.

22.6 En el supòsit que el/la treballador/a, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional o motivada per intervenció quirúrgica urgent, no perdrà el seu dret a gaudir-les dintre del mateix any natural.





22.7 Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, o suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, el treballador/a tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

22.8 En el supòsit de que el període vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador el seu gaudiment, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 23.-

Festius intersetmanals del personal dels grups 4, 5, 6 i 7

Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament d'Empresa i Ocupació, tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 disposarà, per aplicació de conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i l'altre per Nadal, que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal.

Article 24.-

Dies de treball i descans del personal dels grups 4, 5, 6 i 7

24.1 D'acord amb allò que s'ha pactat en els articles anteriors es garanteix que tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 ha de tenir com a mínim els següents dies de descans.

a) 30 dies naturals de vacances (article 22 del Conveni)

b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 del Conveni).

c) 14 dies festius intersetmanals del calendari oficial (article 37.2 de l'Estatut dels treballadors) que, de no poder-se gaudir, tindran descans compensatori.

d) 2 dies festius (article 23 del conveni).

24.2 Les empreses han de garantir que -d'aquests dies de descans- dos de cada mes, han de coincidir en diumenges (article 21.3 del conveni).

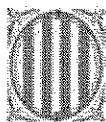
24.3 Tots els descansos podran ser acumulables en els termes i supòsits que legalment procedeixi.

Article 35.-

Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables. Es retribuiran segons les quanties establertes a l'annex 11 i l'annex 12.

Los Anexos 11 y 12 del convenio colectivo en discusión establecen el "Preu/hora de l'atenció continuada presencia y de l'atenció continuada localitzable", respectivamente.

La Disposición adicional segunda de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, relativa a "Jornada y descansos de los centros del Sistema Nacional de Salud", dispone lo siguiente:

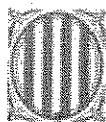




“El régimen de jornada y de descansos establecido en la sección 1.a del capítulo X de esta ley será de aplicación al personal sanitario a que se refiere el artículo 6, sea cual sea el vínculo jurídico de su relación de empleo, de los centros y servicios sanitarios gestionados directamente por los servicios de salud.

Asimismo, dicho régimen será de aplicación, bien con carácter supletorio en ausencia de regulación sobre jornada y descansos en los convenios colectivos en cada caso aplicables, bien directamente si la regulación de esta ley resulta más beneficiosa que las previsiones de dichos convenios, al personal de los centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud, cuando tales centros estén formalmente incorporados a una red sanitaria de utilización pública”.

Como es sabido el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores establece que: *“los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, precepto legal que ha sido matizado por la sentencia del Tribunal Constitucional 136/1987 de 22 de julio (RTC 1987, 136), señalando que «... que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación. Antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general, al que pertenece el Convenio de que ahora se trata, está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no es balde produce efectos entre “todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación”, como prescribe el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; limitaciones que tienen su fundamento constitucional en el art. 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral”, y que, como ya declaraba la sentencia de este Tribunal 73/1984, de 27 de junio (RTC 1984, 73), a propósito de los sujetos legitimados para negociar, “escapan al poder de disposición de las partes negociadoras”. Esos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos legales. El principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto, la exclusión puede no ser el fruto de una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados».*

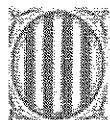




Doctrina que recoge la STS de fecha 27.12.10 (RJ 2011/1616), con cita de la que acabamos de exponer, razonando, a su vez, que: "2.- Con carácter general, la jurisprudencia constitucional ha analizado la naturaleza de norma jurídica de los convenios colectivos, que se inscriben en el sistema de fuentes, debiendo someterse a las normas de mayor rango jerárquico y, en consecuencia, han de respetar el cuadro de derechos fundamentales recogido en la CE y, en concreto, los de igualdad y no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio colectivo sea "per se" contraria al art. 14 CE. Destacando la STC 27/2004 de 4-marzo (RTC 2004, 27), -al abordar la problemática de la ordenación jurídica de la igualdad de tratamiento en las condiciones de trabajo en nuestro sistema jurídico y su concreción a través de la negociación colectiva-, la que jurisprudencialmente se ha calificado como aplicación matizada de los derechos fundamentales en el ámbito del convenio colectivo para hacerlos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad; señalando que: a) "En el convenio colectivo, aunque han de respetarse las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, éstas no pueden tener el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad (SSTC 177/1988 (RTC 1988, 177); 171/1989; o 2/1998 (RTC 1998, 2), entre otras); y b) que "En consecuencia, ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles".

3.- Más específicamente, debe tenerse en cuenta, a los efectos de la determinación del ámbito personal de aplicación de un convenio colectivo y la posible incidencia del principio de igualdad y no discriminación, que la jurisprudencia constitucional ha distinguido: a) los grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora para pactar por separado sus condiciones de empleo, de considerar que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, ser esa la mejor vía para la defensa de sus intereses; y b) los grupos de trabajadores que por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo carecen de poder negociador por sí solos y se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente, lo que puede comportarles la imposición de unas condiciones de trabajo peyorativas.

4.- En el referido sentido, es dable destacar la doctrina contenida en la STC 136/1987 de 22-julio (RTC 1987, 136) (en análogo sentido STC 52/1987, de 7-mayo [RTC 1987, 52]), en la que, -en un supuesto en el que se cuestionaba la legalidad de un precepto del convenio colectivo en el que se excluía de su campo de aplicación a cierto tipo de trabajadores temporales, dispensándoles, en consecuencia, un régimen salarial distinto y menos favorable que el atribuido a los trabajadores fijos-, se parte de que el principio de igualdad impide que se discrimine a trabajadores que

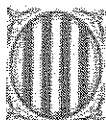




por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo carecen de poder negociador por sí solos y se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. Argumentándose que "las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación. Antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general ... está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales ... limitaciones que tienen su fundamento constitucional en el art. 37.1 de la norma suprema ... y que, como ya declarara la Sentencia de este Tribunal 73/1984 (RTC 1984, 73) ..., a propósito de los sujetos legitimados para negociar, «escapan al poder de disposición de las partes negociadoras». Esos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos legales. De todo ello se desprende que la anulación en vía judicial de las cláusulas que excluyen a los trabajadores temporales... se ha basado en las limitaciones que el principio de igualdad y no discriminación -reconocido en el art. 14 de la CE y en el art. 17.1 del ET- impone a la negociación colectiva "Concluyendo que " El principio de igualdad no obliga ... a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto, la exclusión puede no ser el fruto de una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados".

En concreto, esta doctrina señala, como criterios para el citado artículo 83.1 ET, los siguientes: 1) las partes negociadoras no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación; 2) las limitaciones pueden venir dadas por el principio de igualdad y no discriminación; 3) el principio de igualdad no obliga a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de la empresa o de un ámbito funcional o determinado; 4) tampoco impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo; 5) esta exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse a la de aquellos grupos de trabajadores que carecen de poder negociador por sí solos; 6) la exclusión requiere que se base en singulares características u otras circunstancias relevantes para la prestación de servicios.

Señalar, primeramente, que a tenor del ámbito funcional que se establece en refiere el artículo 1.2. a) y b) del convenio colectivo examinado, los centros concertados con el Servei Català de la Salut se hallan incorporados a la red sanitaria de utilización



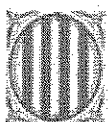


publica y, por lo tanto, el personal de los grupos profesionales 1, 2 y 3 se encuentra dentro del campo de aplicación de las disposiciones que se contienen en el párrafo 2º de la Disposición adicional 2ª del Estatuto Marco

Expuesto cuanto antecede, es evidente que la primera y única finalidad de exclusión de los grupos profesionales 1, 2 y 3 que reseña el convenio colectivo que se examina en su artículo 15, del régimen de jornada y descansos que en el mismo se establece para el resto de los grupos profesionales, es la de que se aplique la regulación que de la jornada y descansos establece la Ley 55/2.003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, porque así lo dicen claramente los artículos 9 y 20.1 de dicho convenio y, todo ello, amparado en lo establecido en la Disposición adicional segunda de dicha Ley en los términos que hemos transcrito más arriba, con la finalidad, tanto de evitar la conflictividad económica derivada del cómputo de la jornada complementaria como horas extraordinarias derivada de la anterior regulación convencional y sus consecuencias económicas, como de unificar la jornada de trabajo en los centros sanitarios públicos y concertados del sistema de salud garantizando, de esta forma, un régimen de jornada común aplicable con carácter general a los diferentes centros y establecimientos sanitarios.

En efecto, como es ver en las resoluciones judiciales dictadas sobre el conflictivo tema de las horas extras, a tenor de la regulación establecida en los anteriores convenios del sector de la sanidad concertada, la aplicación de la Disposición adicional segunda de la Ley 53/2.003 al personal sanitario (grupos profesionales 1, 2 y 3) estaba vedada por cuanto ninguna de las dos condiciones que se establecen en dicha Disposición adicional se cumplían. Pues bien, es evidente que, solamente mediante la exclusión de la regulación del régimen de jornada y descansos que el convenio discutido efectúa en los artículos denunciados por los demandantes y la remisión expresa al régimen legal establecido en dicha norma, resulta posible someter el contenido de dicha regulación al cumplirse al menos, una de las dos condiciones establecidas en dicha disposición: "que la materia no aparezca regulada en el convenio colectivo aplicable".

Existe pues, a partir del resultado de aquella conflictividad elementos suficientes para entender que concurren circunstancias económicas objetivas justificativas de la exclusión realizada en el ámbito del convenio para los grupos 1, 2 y 3, sin que de dicha exclusión pueda deducirse la existencia de discriminación respecto de los profesionales que los componen ni fraude de ley pues es la propia norma [la Ley 53/2.003] la que posibilita la elección, pudiendo afirmar, por otra parte, que el Sindicat de Metges de Catalunya y los sindicatos coadyuvantes del demandante, componen por las características de su profesión un grupo profesional importante para negar que carezcan de un poder negociador suficiente para obtener las reivindicaciones profesionales propias al margen de las establecidas en el convenio discutido, como así lo han pretendido y reivindicado en ocasiones anteriores, según es de ver por los documentos aportados a las actuaciones anexos a las actas de negociación del convenio colectivo en cuestión.





Por las razones expuestas no apreciamos vulneración de los preceptos citados por los demandantes, por lo que procede la desestimación de la pretensión actora que se contiene en el fundamento de derecho octavo de la demanda.

SEXTO.- Solicitan los demandantes la nulidad de la previsión contenida en la Disposición Adicional 2ª del Convenio Colectivo que se impugna, relativa a los dos días de libre disposición, por vulnerar el principio de igualdad y no discriminación del artículo 14 de la Constitución Española al estar excluido el colectivo de médicos de los dos días de libre disposición que establece la norma convencional que se impugna.

La disposición adicional segunda dice así:

“Disposició adicional segona

1. Al personal que li va ser incrementada la jornada de treball per aplicació directa de la normativa bàsica que va establir la jornada de 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual, o en virtut de l'aplicació del 1er. Conveni de Centres Sociosanitaris amb activitat concertada, o en virtut de pactes d'empresa, respecte de la jornada que venia establerta a l'extint VII Conveni dels Hospitals de la XHUP i Centres d'Atenció Primària concertats, a partir de l'1 de gener de 2015 gaudirà de dos dies més de lliure disposició a l'any, que tindran consideració de temps de treball efectiu, i que tindran el següent règim:

1.1 El seu règim serà idèntic a l'establert a l'article 42.2 del present Conveni.

1.2 El còmput es farà amb la següent fórmula:

- a) Pels treballadors a temps complet que hagin vist augmentada la seva jornada de treball 48 hores, tindran dret a gaudir el 100% dels 2 dies addicionals.*
- b) Pels treballadors a temps complet que hagin vist augmentada la seva jornada de treball menys de 48 hores, tindran dret a gaudir la part proporcional dels 2 dies addicionals.*

2. Aquest gaudiment addicional deixarà de sortir efectes si, abans de finalitzar la vigència del Conveni, alguna normativa, de qualsevol rang, decidís una reducció de jornada d'obligat compliment que sigui igual o superior als 2 dies addicionals de lliure disposició.

3.- En cap cas el gaudiment d'aquests dos dies addicionals de lliure disposició pot suposar que la jornada anual efectiva de treball sigui inferior a la que aquest personal realitzava abans de ser-li incrementada la jornada”.

La pretensión actora no puede tener éxito. En efecto, en relación con el principio de igualdad que se dice vulnerado, el art. 14 de la Constitución Española (CE) consagra tanto la igualdad en el contenido de la ley como la igualdad en la aplicación de la ley, lo que significa, según la doctrina constitucional, por todas, STC 144/1988 (RTC 1988, 144), que el legislador no puede dar un trato distinto a personas que, según cualquier criterio que resulte legítimo adoptar, se hallen en la misma situación,



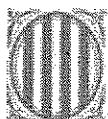


siendo pacífico que el término ley se predica de cualquier "norma", de modo que el mandato de igualdad en el contenido de la ley debe entenderse de cualquier prohibición normativa, por lo que las exigencias del art. 14 CE no rigen solamente para las disposiciones con rango de ley, sino también para cualesquiera otras normas jurídicas, siendo criterio reiterado y pacífico en la doctrina constitucional, por todas, STC 27/2004 [RTC 2004, 27], que la prohibición de discriminación normativa se aplica también a los convenios colectivos (STS de 17.11.2009 [RJ 2009/5927]).

Ahora bien, para que haya vulneración del principio de igualdad ante la ley, no basta un trato distinto a situaciones iguales, sino que es imprescindible que éste sea arbitrario o injustificado, lo que obligará a determinar qué criterios de diferenciación normativa son legítimos frente a los que no lo son, habiéndose entendido por la doctrina constitucional que el presupuesto, para que una diferenciación normativa sea legítima, es que sea objetiva y razonable, de modo que, si la diferenciación es arbitraria o injustificada debería tacharse de discriminatoria por irrazonable, por todas, STC 209/1988 (RTC 1988, 209).

En efecto, la doctrina constitucional, por todas, STC 84/2008 (RTC 2008, 84), ha examinado los requisitos para que para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, señalando que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos (SSTC 200/2001, de 4 de octubre [RTC 2001, 200], FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril [RTC 2005, 88], FJ 5, por todas), subrayando, a continuación, que: "... Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho este Tribunal, es su carácter relacional conforme al cual "se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio [RTC 2000, 181], FJ 10) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre [RTC 1986, 148], FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo [RTC 1987, 29], FJ 5; 1/2001, de 15 de enero [RTC 2001, 1], FJ 3). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma" (STC 200/2001, de 4 de octubre [RTC 2001, 200], FJ 5). En definitiva, como ha sintetizado la STC 125/2003, de 19 de junio (RTC 2003, 125), el principio de igualdad prohíbe al legislador "configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria".

Dicho de otra manera, sólo ante iguales supuestos de hecho actúa la prohibición de utilizar "elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable" (STC 39/2002, de 14 de febrero [RTC 2002, 39], FJ 4),





razón por la cual toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un tertium comparationis frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en "una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos" (ATC 209/1985, de 20 de marzo [RTC 1985, 209 AUTO], FJ 2).

La simple lectura de la Disposición adicional 2ª del convenio colectivo pone de manifiesto que "los dos días adicionales de libre disposición", se establecen, únicamente, para el personal afectado por el convenio que ha visto incrementada su jornada de trabajo en virtud de los parámetros que fija la propia Disposición, es decir, por aplicación de la normativa básica de las 37,5 horas y por aplicación del I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, y, por lo tanto, los afectados por la exclusión no sólo resultan ser el colectivo de médicos demandante, sino también todos aquellos trabajadores que no han visto incrementada su jornada de trabajo por la aplicación del convenio colectivo impugnado o que su jornada sí se ha visto incrementada, pero lo es por motivos distintos a los establecidos en la citada Disposición Adicional.

Pues bien, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso y teniendo presente la anterior doctrina, la razón de la diferencia de trato que se contiene de manera expresa en la Disposición Adicional segunda impugnada por los demandantes, constituye, a juicio de la Sala, una diferencia de trato razonable, objetiva, equitativa y proporcionada respecto de aquéllos trabajadores indeterminados sobre los que se les hace recaer un incremento superior de jornada, al no ser comparable su situación con la del colectivo de médicos demandante, tanto por el diferente número de horas de jornada anual que realizan -pues éste colectivo ya realizaba una jornada superior por aplicación de la establecida en el VII Convenio de la XHUP-, como por el resto de las distintas condiciones laborales que afectan a los colectivos profesionales del sector sanitario afectado por el I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut.

En consecuencia y, como ya avanzamos, procede desestimar, igualmente, este motivo de la demanda de autos que se contiene en el fundamento de derecho noveno de la misma.

SÉPTIMO.- En cuanto a la última de las nulidades solicitadas del texto del convenio colectivo impugnado por los demandantes, se interesa la nulidad de la Disposición Adicional 1ª por ser contraria al artículo 14 de la Constitución Española y al artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 36 del Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut

La Disposición Adicional primera dice así:





“Disposició adicional primera

1. En aquest Conveni es recuperen les taules salarials que estaven vigents al VIIè Conveni col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels Centres d'atenció primària a data 31/12/2008.

2. En els Centres que estiguin afectats pel Real Decret Llei 8/2010 i/o pel Decret Llei 3/2010, cap treballador podrà cobrar una retribució, en còmput global i anual, superior a la que tenia dret a cobrar en aplicació del VIIè Conveni col·lectiu de la XHUP i/o lè Conveni sociosanitari i salut mental, un cop deduït el 5%, amb l'objectiu de donar compliment al mandat de la norma bàsica.

A aquests efectes, i en aplicació de la facultat establerta a l'article 26 bis.4 de la Llei 25/2009, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2010, en la redacció donada per l'article 1 del Decret-Llei 3/2010, i article 1.dos.b.4, paràgraf 3er del RDL 8/2010, que estableixen que la distribució de la reducció prevista del 5% entre els diferents conceptes retributius podrà ser alterada per la negociació col·lectiva, la deducció del 5% només es podrà aplicar contra la retribució variable per objectius, fins al límit equivalent al 5% de la retribució anual global del treballador/a afectat/ada, excepte aquells treballadors/es que no meriten retribució variables per objectius. En aquest darrer cas es negociarà entre empresa i representants dels treballadors a nivell de cada Institució quines condicions laborals hauran de quedar afectades, sense que en cap cas es pugui afectar a les taules salarials. La negociació dels criteris a aplicar haurà d'estar enllestida en un termini no superior als 2 mesos a partir de la signatura del Conveni.

Aquesta limitació només serà vigent mentre estigui en vigor la normativa bàsica a què s'ha fet esment en l'apartat anterior.

Per l'exercici 2015, la previsió d'aquesta disposició tindrà efectes a partir del dia 01/05/2015, i per tant l'anàlisi comparativa caldrà efectuar-la de forma proporcional al temps transcorregut des d'aquesta data.

3. Les empreses públiques que per la seva fórmula jurídica no estaven afectades per la normativa bàsica que va establir la reducció del 5% i les empreses privades que, en aplicació de la reducció de tarifes durant el període 2010 a 2015, van acordar o se'ls va aplicar una reducció de les condicions laborals sense afectar els conceptes retributius fixes i periòdics de les taules salarials, hauran de negociar a nivell de cada empresa com impactar l'increment del 3,6% de tarifes a partir de l'01/05/2015, tenint en compte quina hagi estat l'afectació real de la disminució practicada a cada empresa.

Aquesta negociació haurà d'estar enllestida en un termini no superior als 2 mesos a partir de la signatura del Conveni.

4. Durant la vigència del present Conveni i amb caràcter transitori, la situació d'incapacitat temporal, ja sigui per contingències comuns o per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball), no penalitzarà a efectes del sistema de retribució variable establert a l'article 36”.

Alega la demanda que al colectivo profesional que representa el Sindicato demandante se les excluye, asimismo, del incremento retributivo pactado en el



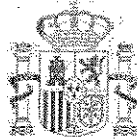


convenio colectivo impugnado y, concretamente, del sistema retributivo establecido en la Disposición Adicional 1ª, no siendo de aplicación a la negociación del convenio colectivo el Real Decreto-Ley 8/2010 ni el Decret Llei 3/2010, así como que la compensación del incremento que se establece en la norma impugnada carece de la necesaria homogeneidad para poder efectuarla al diferirla a la retribución variable por objetivos (DPO) del artículo 36 del convenio colectivo, al tiempo que pervierte la finalidad de dicha retribución variable; finalmente, se alega que el sistema aplicativo de la Disposición adicional 1ª vulnera el principio de igualdad y no discriminación en cuanto que afecta a aquéllos trabajadores que perciben dicha retribución variable(DPO).

A los efectos aquí debatidos conviene poner de manifiesto expresamente que es mandato de este I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros socio sanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Català de la Salut, mediante lo establecido en la Disposición Adicional 1ª, el de que *“es recuperen les taules salarials que estaven vigents al VIIè Conveni col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels Centres d'atenció primària a data 31/12/2008, con efectos de 01/05/2015”* y ello, teniendo presente el cumplimiento de la normativa básica estatal o autonómica.

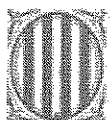
Pues bien, es evidente que dicha normativa básica a la que se está refiriendo la Disposición adicional 1ª la constituye el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público del Estado y sucesivas Leyes de Presupuestos del Estado, así como el Decret Llei 3/2010, de 29 de Maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del déficit públic de la Generalitat de Catalunya, la cual resulta plenamente vigente y de aplicación a lo establecido en el convenio colectivo impugnado. Así lo ha dicho esta Sala en Sentencia firme, dictada en fecha 26.02.16 (rollo de suplicación 6821/15) en la que se razona del siguiente modo: *“El Real Decreto Ley 8/2010 es conforme a lo dicho una medida estatal básica de contención del gasto público, que establece una regla general de reducción salarial, prevista en su art. 1.2, que da nueva redacción al art. 22.2 de la Ley 26/2009, de presupuestos generales del Estado para 2010. De este modo, aunque la DA 15ª de la Llei 1/2014 de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya establezca que “El personal de las entidades del sector público de salud que gestionan servicios sanitarios mediante conciertos, convenios o contratos con la Generalidad, al que se refiere el artículo 68 de la Ley 7/2011, de 27 de julio, de medidas fiscales y financieras, queda excluido de la aplicación de las disposiciones sobre gastos de personal establecidas por el título III de la presente ley, salvo las contenidas en los artículos 31 y 32, y sin perjuicio de la aplicación de la normativa básica estatal”, lo cierto es que no existe una competencia exclusiva de la Generalitat de Catalunya en materia retributiva del personal al servicio de las administraciones o empresas participadas por la administración autonómica catalana, lo que por otra parte se desprende del art. 136.b) del Estatuto de Autonomía de Catalunya, cuando regula que corresponde a la Generalitat “la competencia compartida para el desarrollo de los principios ordenadores del empleo público, sobre la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, las situaciones administrativas y los derechos, deberes e incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas”,*





estando la previsión autonómica sujeta a la previsión estatal recogida en el art. 22.2.b) del Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2010. El Estado, como hemos dicho, dictó en el ejercicio de su competencia una serie de disposiciones con carácter de básicas para la reducción del déficit público, entre ellas la reducción del 5% de la masa salarial, de obligada aplicación a todas las administraciones y a las que se ajustó la legislación autonómica catalana. De modo que, en tanto no haya una previsión en la Ley de Presupuestos Generales del Estado dejando sin efecto esa previsión de reducción salarial del 5%, no será posible aplicar la DA 15ª de la Ley 1/2014, que dicho sea de paso deja a salvo lo dispuesto en la normativa básica estatal. Y como con toda claridad el art. 20.dos de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para 2014, establece que, en el año 2014, las retribuciones del personal al servicio del sector público -en el cual se encuentra las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia-, no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2013, y, en consonancia con el apartado anterior, el apartado Cuatro dispone que la masa salarial del personal laboral no podrá incrementarse en 2014, la consecuencia es que la pretensión deducida en la demanda de inaplicación de la reducción salarial del 5% resulta inviable, ello en atención a lo establecido en una norma estatal que tiene la condición de básica, tal y como entendió el Juez de instancia, cuya sentencia confirmamos”.

Sentado lo anterior, la compensación que se establece en la negociada y pactada Disposición Adicional 1ª no contraviene lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores por cuanto la absorción y compensación de salarios juegan, en principio, siempre que se establece un nuevo cuadro de retribuciones, en virtud de un acto normativo o convencional y, en el caso de autos, las partes negociadoras han establecido, a los efectos de respetar la normativa legal vigente a la sazón, según hemos dejado establecido -Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público del Estado, sucesivas Leyes de Presupuestos del Estado y el Decret Llei 3/2010, de 29 de Maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic de la Generalitat de Catalunya-, que la reducción del 5% para el sector público, lo fuera respecto de la retribución variable por objetivos, acuerdo que la Sala entiende acertado en la medida en que el objetivo de la negociación económica del convenio se alcanza, de conformidad a la propuesta mediadora (folio 1.012 vuelto), al garantizar para todo el personal afectado por el convenio impugnado recuperar, con efectos de 1 de mayo de 2.05, las tablas salariales de VII convenio colectivo de la XHUP, si bien, es cierto, que manteniendo la disparidad que para el sector público supuso la aplicación de la normativa estatal y autonómica citada anteriormente (docs. nº 61 y 62 del ramo de prueba de la demandada UCH [folios 944 949 de autos]), desigualdad que se mantiene al respetar el convenio la reducción habida del 5% en el sector público, sin que por ello pueda tacharse a la Disposición Adicional 1ª de vulnerar el artículo 14 de la Constitución Española, pues dicha desigualdad para el sector público no proviene del contenido de dicha Disposición adicional sino del cumplimiento de la normativa estatal y autonómica tantas veces aludida. De otra parte, la compensación establecida en la Disposición Adicional que se impugna no contraviene lo dispuesto



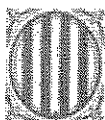


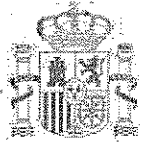
en el artículo 36 del convenio colectivo impugnado, pues lo que se establece es la imputación del 5% de reducción a la retribución variable por objetivos a los efectos del cumplimiento de la normativa estatal y autonómica y de conformidad al objetivo de recuperación de las tablas salariales de 2.008, sin que la Sala entienda porqué razón puede quedar pervertido el sistema de retribución variable al aplicarse dicha deducción que, en todo caso, para los supuestos que prevé la citada Disposición adicional habrá de negociarse entre empresa y trabajadores.

En relación con la posibilidad de compensación establecida convencionalmente, la doctrina jurisprudencial tiene manifestado lo siguiente: *“En el caso aquí enjuiciado, y como también acontecía en los casos resueltos por dichas sentencias, no parece discutible, que la interpretación de las disposiciones controvertidas llevadas a cabo por la sentencia objeto del presente recurso, respeta plenamente las exigencias de la razón y de la lógica, asentándose en unos hechos acreditados y en un análisis riguroso de la normativa convencional aplicable, que esta Sala comparte, pues siendo cierto que la doctrina de esta Sala, viene afirmando con reiteración que para que pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, es necesario que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad -valga por todas la sentencia de 30 de septiembre de 2010 (RJ 2010, 8443) (recurso casación 186/2009), que cita las SSTs de 06/10/08 (RJ 2008, 7646) -rcud 4461/07-; 04/02/09 (RJ 2009, 1214) -rcud 2477/07-; 27/02/09 (RJ 2009, 3806) -rcud 439/08-; 21/10/09 -rco 35/09 (RJ 2009, 7716)-; y 01/12/09 -rco 34/08 (RJ 2010, 253) -, no es menos cierto, como ya destaca la resolución de instancia, que en la sentencia de 29 de septiembre de 2008 (RJ 2008, 5537) (rcud. 2255/2007), decíamos, que aún admitiendo que no se tratase de conceptos homogéneos, el acuerdo expreso entre las partes permite la compensación y absorción, y en la antes referenciada sentencia de 30 de septiembre de 2010, señalábamos también, "que en alguna ocasión la Sala ha entendido que esa exigencia de homogeneidad pudiera quebrar por mor de la negociación colectiva [en la que cada vez son más frecuentes cláusulas que permiten la neutralización entre partidas salariales heterogéneas], al considerar que entonces «no estamos ante el ejercicio unilateral por parte del empresario de la facultad de compensar o absorber determinados incrementos salariales en virtud del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, sino ante una compensación acordada en un acuerdo colectivo que no está sometida a los límites que la jurisprudencia ha establecido en relación con los actos de absorción fundados en el precepto citado» (STS 15/11/05 -rco 182/04 [RJ 2006, 1300])”.*

Esto es, precisamente, lo que acontece en el presente caso por lo que en atención a dicho criterio debemos desestimar, asimismo este motivo de impugnación explicitado en el fundamento de derecho octavo de la demanda.

OCTAVO.- Finalmente, interesan los demandantes que se condene a cada una de las Organizaciones patronales y sindicales codemandadas a hacer efectiva una indemnización en concepto de daños y perjuicios al Sindicat Metges de Catalunya, para el supuesto de estimación de la demanda en cuanto a la solicitud de nulidad de la exclusión del mencionado Sindicat de la Comisión Paritaria y Comisiones sectoriales de la profesión médica, de ocupación e igualdad y clasificación profesional, en cuantía que se concreta en el suplico de la demanda de 2.500,00€.





todo ello de conformidad a que establece el artículo 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y artículo 183 en relación con el 182.1, letra d), ambos, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Desestimada que ha sido la demanda en su totalidad procede desestimar, sin mayor razonamiento, la petición de indemnización de daños y perjuicios que se contiene en el suplico de la demanda.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación

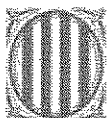
FALLAMOS

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicat Metges de Catalunya y en la que han sido partes demandantes, además, los sindicatos Candidatura Autònoma de Treballadores i Treballadors de l'Administració de Catalunya – Coordinadora de Treballadors i Treballadores de la Sanitat de Catalunya (CATAC-CTSC), Federació d'Associacions Professionals d'Infermeria (FAPIC), Sindicato Auxiliares de Enfermería (SAE) y Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC) frente a Unió Catalana d'Hospitals (UCH), Consorci d'Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), l'Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES), Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) y Sindicat d'Infermeria de Catalunya (SATSE), a quienes absolvemos de las pretensiones deducidas en la demanda. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado Social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.





La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

COPIA



Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

