BASE DE DATOS DE NORMACEF
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA
Sentencia 6809/2015, de 17 de noviembre de 2015
Sala de lo Social
Rec. n.º 4754/2015

SUMARIO:

Vigencia de cláusulas normativas y obligacionales (ultraactividad). Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Conflicto Colectivo. *Utilización de dicho cauce una vez perdida la vigencia del convenio anterior.* Estando en situación de ultraactividad un convenio colectivo sectorial y dando con ello lugar al efecto jurídico de consolidar a favor de los trabajadores de la empresa los derechos y condiciones laborales contenidas en aquel convenio que ha perdido su vigencia, debe reconocerse la posibilidad de que el empresario pueda recurrir al mecanismo de modificación sustancial de condiciones de trabajo para ajustar las mismas a la nueva situación que haya podido producirse en la empresa si concurren las causas que lo habilitan. El hecho de que la medida no se limite a una sola y concreta materia, sino a varias, no es un ataque a la negociación colectiva, aunque esa mayor amplitud exigirá sin duda una mayor y mejor justificación de las medidas adoptadas en función de las causas económicas, organizativas y productivas concurrentes en la empresa.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 41.
Resolución TRI/3160/2006, de 26 de junio (Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados de Cataluña para los años 2005-2008).

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 43148 - 44 - 4 - 2013 - 8042524

JSP

Recurso de Suplicación: 4754/2015

ILMO. SR. SEBASTIAN MORALO GALLEGO
ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS
ILMA. SRA. LIDIA CASTELL VALLDOSERA

En Barcelona a 17 de noviembre de 2015

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Sindicato C.G.T., Sindicat de Metges de Catalunya, Federación de Servicios Publicos de la U.G.T. y Sindicat d'Infermeria SATSE frente a la Sentencia del Juzgado Social 3 Tarragona de fecha 4 de julio de 2014 dictada en el procedimiento Demandas nº 731/2013 y siendo

recurridos Fundació Hospital Sant Pau i Santa Tecla y Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. SEBASTIAN MORALO GALLEGO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 12 de agosto de 2013 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Conflicto colectivo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 4 de julio de 2014 que contenía el siguiente Fallo: " Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por el SINDICAT DE METGES DE CATALUNYA, CC.OO., UGT, SATSE y CGT, contra FUNDACIÓ HOSPITAL SANT PAU I SANTA TECLA, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, debo absolver y absuelvo a la entidad demandada de los pedimentos de la parte actora. "

Segundo.

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

Primero.

El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la demandada FUNDACIÓ HOSPITAL SANT PAU I SANTA TECLA.
(hecho no controvertido)

Segundo.

Los Sindicatos demandantes SINDICAT DE METGES DE CATALUNYA, CC.OO., UGT, SATSE y CGT, en las últimas elecciones sindicales conformaron los Comités de Empresa de la demandada.
(docum. nº 1 de CGT)

Tercero.

Las relaciones laborales existentes entre la FUNDACIÓ HOSPITAL SANT PAU I SANTA TECLA y sus trabajadores se regían por el VII Convenio Colectivo de ámbito de Cataluña de los Hospitales de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 (XHUP), de aplicación a los centros y establecimientos sanitarios que, por el hecho de que forman parte de la Xara Hospitalària d'Utilització Pública o prestan servicios en atención primaría de salud concertada, satisfacen regularmente necesidades del sistema sanitario público de Cataluña mediante los convenios o conciertos con la Administración Sanitaria y que no tienen convenio colectivo propio. Sus efectos se extinguían el 31-12-2008, prorrogándose automáticamente por el periodo de un año si ninguna de las partes firmantes procedía a su denuncia. La disposición final segunda recogía la voluntad de los firmantes del convenio de adoptar las medidas necesarias para que el 1-1-2009, fecha de inicio del próximo convenio colectivo (VIII convenio), el ámbito funcional alcanzara también a los centros, instituciones y servicios integrados en las redes de centros, servicios y establecimientos socio sanitarios de utilización pública de Cataluña y la red de centros, servicios y establecimientos de salud mental de utilización pública de Cataluña que no tengan convenio colectivo propio.
(hecho no objeto de controversia)

Cuarto.

De conformidad con el art. 6 del Convenio, el 23-12-2008 , CC.OO. y UGT, parte social firmante del mismo, denunció la revisión, solicitando la constitución de la Comisión Negociadora del nuevo convenio.
(hecho no objeto de controversia)

Quinto.

El 29-6-2009, se constituyó la comisión negociadora del Convenio colectivo de Cataluña de la XHUP, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental y concertada y/o contratada con el Servei Català de Salut, de la que forma parte representantes del Sindicat de Metges de Catalunya. Tras 18

reuniones de la mesa negociadora, el 6-6-2013 la mayoría de sus miembros acuerdan solicitar a la autoridad laboral su mediación para desbloquear las negociaciones. Tras ser convocadas las partes de la mesa negociadora ante la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, el 11-6-2013 dicha autoridad laboral formula propuesta de mediación. La propuesta de mediación de la autoridad laboral fue sometida a referéndum en los distintos centros afectados, y fue rechazada por 12.202 votos en contra frente a 8.774 votos a favor, con una participación del 47%, lo que se comunica a la autoridad laboral el 21-6-2013.

(docum. nº 1 a 3 del Sindicat de Metges de Catalunya, 42 a 60 y 62 a 64 de la entidad demandada)

Sexto.

El pasado día 9-7-2013, la representación de los dos Comités de Empresa de los centros de trabajo del Hospital Sant Pau i Santa Tecla y el Hospital del Vendrell, así como las Secciones Sindicales con Sindicatos presentes en los mismos, fueron convocados, haciéndoseles entrega de una comunicación por la que se inicia el proceso de consultas y negociación dada la pérdida de vigencia del Convenio colectivo aplicable de la XHUP. A dicha comunicación se adjuntó una memoria explicativa, que se tiene por reproducida a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico. En dicha memoria se ponía de relieve, que se iniciaba el periodo consultas establecido en el art. 41 del E.T ., poniendo de manifiesto las causas económicas que comporta la necesidad de modificar y regular nuevas condiciones de trabajo.

(docum. nº 4.1, 5.1 y 6 de Sindicat de Metges, hecho cuarto de la demanda presentada por el CC.OO., UGT y SATSE y docum. nº 2 a 5 de la demandada)

Séptimo.

En el escrito de comunicación de convocatoria para los miembros de los dos Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales, se convocaba para el inicio del periodo de consultas el 12-7-2013, a las 16 horas. En la Memoria explicativa de las causas se fijaba como periodo de modificación de las condiciones hasta el 31-12-2014, estableciéndose en el apartado III de su índice, el conjunto de medidas a modificar en cuestiones de reducción salarial, jornada, etc., que se tiene por reproducido a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico. Asimismo, se adjuntó la cuenta de pérdidas y ganancias de los años 2012 y 2013, y una memoria económica.

Se celebraron reuniones con los miembros del Comité de UGT, CC.OO., CGT, Metges de Catalunya y SATSE, así como las secciones sindicales, los días 12, 16, 18, 23 y 25 de julio de 2013, con la presencia de un Presidente de dicho periodo de consultas, miembro de la Inspección de Trabajo. En la reunión del día 12 de julio, la representación social solicitó que la demandada aportara documentación que fue aportada en las diversas reuniones, y concretamente la siguiente:

-Ingresos derivados del Convierto con el CatSalut en los años 2010, 2011, 2012 y 2013.
-Cuantificación económica de las diferentes medidas propuestas por la empresa.
-Medidas de ahorro acordadas por la empresa diferentes a las de reducción de gasto en materia de personal.
-Cuantificación de las retribuciones anuales desglosadas por categorías profesionales de los años 2012 y 2013.
-Organigrama.
-Cuentas de pérdidas y ganancias de los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.
-Cuentas anuales e informe de auditoría del año 2011.
-Facturación a las Mutuas y particulares de los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.

A través de las diversas reuniones, la demandada realizó diversas propuestas respecto a las fijadas inicialmente en la Memoria adjuntada a la comunicación de inicio del periodo de consultas, habiendo efectuado en la sesión del 25 de julio, las siguientes propuestas: a) El importe económico del ahorro que supone la reducción del 5% de todos los conceptos salariales y el 100% del PDO es imprescindible y no puede ser rebajado, si bien puede sustituirse por otra fórmula (por ejemplo, paga extra y carrera profesional) cuya valoración económica sea equivalente. b) Respecto a las guardias, la empresa considera que no tiene capacidad para regularlas pero se compromete a incorporar la regulación específica en cuanto se regule a nivel de sector hospitalario. Mientras tanto, no hay intención de modificar las reglas de aplicación. c) El cambio de las titulaciones universitarias exigirá ineludiblemente un cambio en la regulación de los grupos profesionales, estando la empresa dispuesta a incorporar tal regulación en cuanto se materialice a nivel de sector. d) En materia de jornada, se ofrece la no aplicación del incremento de jornada a los profesionales que prestan sus servicios a turnos rotativos. e) En el resto de los puntos de la propuesta se remite a lo expuesto, por razones presupuestarias.

La representación de los trabajadores no aceptó la última propuesta realizada por la empresa demandada, por lo que, el periodo de consultas finalizó sin acuerdo.

(Sindicat de Metges docum. nº 5.1, 6 y 7.1 a 7.4, docum. nº 2 a 10 de la demandada)

Octavo.

Mediante escrito de 5-8-2013, y con efectos del 20 de agosto, la empresa demandada comunicó a los miembros del Comité y Secciones Sindicales, la decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo regulada en el art. 41 del E.T ., al haber finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, siendo las condiciones modificadas hasta el 31-12-2014 sintéticamente las siguientes:

1. Aplicación en materia de jornada y descansos la normativa legal básica.
2. Reducción 5% de la totalidad de los conceptos retributivos excepto precio hora guardia y el importe de la retribución variable por objetivos.
3. Disminución del 50% de la paga extra de Navidad para el 2013.
4. Reducción al 50% de la retribución variable por objetivos y el 50% restante si existe equilibrio presupuestario y financiero.
5. Suspensión de los efectos económicos del SIPDP y SIP (Carrera profesional)
6. Aumento de la jornada de trabajo (1688 horas grupo 1 y resto de grupos 1668 horas y 1562 horas turno día y turno noche).
7. Sustitución del complemento de IT por el aplicable en la función pública catalana establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 5/2012 en relación con la redacción dada por el Decreto Ley 2/2013.
8. Supresión de los pactos de empresa existentes.

Asimismo, a todos los trabajadores se les comunicó la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y al igual que a los Comité, alegando causas económicas sustentadas en la importante disminución desde el año 2010 de las tarifas de la contratación de servicios por parte de CatSalut.

(docum. nº 8 del Sindicat de Metges, docum nº 4 de CGT, docum. nº 11 a 22 de la demandada)

Noveno.

La evolución de los ingresos de la entidad demandada ha sido la siguiente:

2009 2010 2011 2012 2013
Sector público81.252.343,00 83.125.324,19 75.700.958,55 76.846.371,89 73.749.777,37
Sector privado6.531.687,00 7.131,287,23 7.026.919,82 7.489.801,68 7.681.309,70
Total ingresos87.784.030,00 90.256.611,42 82.727.878,37 84.336.173,57 81.431.087,07
% S. público 93% 92% 92% 91% 91%
% S. privado 7% 8% 8% 9% 9%

(documentación aportada por la demandada a las actuaciones y que se puso a disposición de los demandantes para su examen con anterioridad al acto de la vista, docum. nº 23, 24, 25, 26 a 37 del ramo de prueba de la demandada)

Décimo.

La evolución de los ingresos concertados por compra de servicios sanitarios del CatSalut, en atención a las contraprestaciones fijadas en las cláusulas del concierto para los dos centros hospitalarios que gestiona la demandada y en aplicación de las correspondientes tarifas son:

2009 2010 2011 2012 2013

Ingresos por servicios69.165.526,02 68.165.526,02 62.234.508,33 63.855.244,57 61.047.459,18
Variación acumulada--- -1.217.693,98 -7.148.711,67 -5.527.975,43 -8.335.760,82

La evolución de las tarifas y de las cantidades de compra de actividad en los últimos cuatro años ha sido la siguiente:

Año Tarifas Compra de actividad Total

2010 -3,21% 0,00% -3,21%
2011 -2,00% -6,00% -8,00%
2012 0,00% 0,00% 0,00%
2013 -4,60% -1,00% -5,60%
Totales -9,81% -7,00% -16,81%

(documentación aportada por la demandada a las actuaciones y que se puso a disposición de los demandantes para su examen con anterioridad al acto de la vista, docum. nº 23, 24, 25, 26 a 37 del ramo de prueba de la demandada)

ONCEAVO.

El gasto de personal de la demandada de los años 2009 a 2013 ha sido el siguiente:

2009 2010 2011 2012 2013

Gastos personal42.993.082,36 44.454.709,93 42.301.305,78 42.600.339,44 40.589.623,06
Otros gastos 44.739.456,64 - 46.750.948,34 42.111.238,80 42.962.332,49 45.376.338,90

Total costes explotación

87.732.539,00
91.205.658,27
84.412.544,58
85.562.671,93
85.965.961,96

En cuanto al peso relativo que los costes de personal representan sobre el total de costes de explotación de la demandada es el siguiente:

2009 2010 2011 2012 2013
Peso relativo 49% 49% 50% 50% 47%
El gasto de personal, que incluye sueldos y salarios más los costes sociales, representa como media un 49% del total de los costes de explotación de la demandada. Este coste corresponde exclusivamente al personal médico y de enfermería, estando el resto de personal no asistencial (personal administrativo, servicios generales, directivo..), externalizado y reflejado su coste en la partida de otros gastos.
(documentación aportada por la demandada a las actuaciones y que se puso a disposición de los demandantes para su examen con anterioridad al acto de la vista, docum. nº 23, 24, 25, 26 a 37 del ramo de prueba de la demandada)
DÉCIMO SEGUNDO.- La evolución de los resultados de la demandada para el periodo 2009 a 2012 ha sido el siguiente, estando pendiente de auditar el ejercicio 2013:

2009 2010 2011 2012 2013

Resultado del ejercicio

173.721,00
135.151,60
-576.039,73
37.184,08
-2.619.603,90
(documentación aportada por la demandada a las actuaciones y que se puso a disposición de los demandantes para su examen con anterioridad al acto de la vista, docum. nº 23, 24, 25, 26 a 37 del ramo de prueba de la demandada)
DÉCIMO TERCERO.- Las medidas adoptadas por la demandada tras la modificación de las condiciones de trabajo realizadas, han reducido las pérdidas previstas para el ejercicio 2013 pasándose de una pérdida de 5.564.092 euros a una provisional pendiente de auditar de 2.619.604 euros.
(documentación aportada por la demandada a las actuaciones y que se puso a disposición de los demandantes para su examen con anterioridad al acto de la vista, docum. nº 23, 24, 25, 26 a 37 del ramo de prueba de la demandada)

Tercero.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado los impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Recurren en suplicación los cuatro sindicatos demandantes, contra la sentencia de instancia que desestima todas las demandas de conflicto colectivo interpuestas por los mismos, declarando justificada y ajustada a derecho la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo acordada por la empresa demandada.

Se articulan cada uno de los cuatro recursos en un solo y único motivo al amparo de la letra c) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , viniendo en realidad a plantear todos ellos las mismas y coincidentes cuestiones.

Siendo que la empresa formula en cada uno de los cuatro escritos de impugnación una misma causa de oposición subsidiaria, al amparo del art. 197 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en la que discrepa del criterio aplicado en la sentencia de instancia en cuanto concluye que han quedado contractualizadas las condiciones laborales previstas en el VII Convenio Colectivo de ámbito de Cataluña de los Hospitales de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Publica (XHUP) para los años 2005-2008, tras su pérdida de vigencia.

Oposición subsidiaria de la empresa que hemos de rechazar de plano, al haber ya quedado definitivamente resuelta esta polémica tras la sentencia del Tribunal Supremo de 22.12.2014 (rec.- 264/2014), cuyo criterio es el que aplica acertadamente en este punto la sentencia de instancia, como luego razonaremos.

Segundo.

El recurso del Sindicato METGES DE CATALUNYA, denuncia infracción del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , y consiguiente vulneración del derecho a la negociación colectiva que regula el art. 28 de la Constitución , para sostener que la modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada por la empresa no está justificada, y carece de la necesaria proporcionalidad y razonabilidad, al no concurrir circunstancias excepcionales que la justifiquen conforme a las exigencias del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , entendiendo que se ha utilizado ese mecanismo legal en fraude de ley sustituyendo la negociación colectiva del convenio del sector.

En términos prácticamente idénticos, el sindicato CGT, denuncia en su recurso infracción de los arts. 4.2 f , 41 y 86.3º del Estatuto de los Trabajadores , en relación con los arts. 28 , 35 y 37.2º de la Constitución , 1256 del Código Civil , Convenio Colectivo de la XHUP, y doctrina jurisprudencial que se cita; entendiendo que la empresa está utilizando el mecanismo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , para implantar en realidad un pseudo-convenio colectivo hecho a su medida, sin haber seguido los cauces propios de la negociación colectiva.

En el mismo sentido, el recurso de La Federación de Servicios Públicos de la UGT, denuncia infracción del art. 41 Estatuto de los Trabajadores y 28 de la Constitución , denuncia que la decisión empresarial excede con mucho los límites y finalidades del mecanismo de modificación sustancial de condiciones de trabajo que regula el art. 41 Estatuto de los Trabajadores , convirtiéndose en realidad en una negociación "forzada y coaccionada" para constituir un nuevo marco laboral en la empresa que debería haberse realizado conforme a los criterios legales ordinarios de toda negociación colectiva, no estando en ningún caso justificadas las modificaciones de las condiciones de trabajo.

De la misma forma, el recurso del Sindicat d'Infermeria SATSE denuncia infracción del art. 41 Estatuto de los Trabajadores y 28 de la Constitución ; argumentando que la actuación de la empresa excede los límites del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , contraviene el derecho a la negociación colectiva, no estando en ningún caso justificadas las modificaciones de las condiciones de trabajo acordadas por la empresa.

Como es de ver, el planteamiento coincidente de los cuatro recursos consiste en suscitar dos concretas cuestiones jurídicas, la primera y principal, si la actuación de la empresa supone una utilización abusiva del mecanismo del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , excediendo los límites y finalidades legales que cumple este precepto y viniendo en realidad a subvertir la negociación colectiva infringiendo el art. 28 de la Constitución , para imponer un nuevo marco colectivo de las relaciones laborales; la segunda planteada en términos mucho más escuetos, que no estaría justificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo objeto del litigio.

Deberemos por lo tanto resolver conjuntamente los cuatro recursos, para lo que hemos de partir de los siguientes hechos incontrovertidos: 1º) las relaciones laborales entre la entidad demandada y sus trabajadores se regían por el VII Convenio Colectivo de ámbito de Cataluña de los Hospitales de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Publica (XHUP) para los años 2005-2008; 2º) los efectos de dicho convenio colectivo se extinguían el 31-12-2008, prorrogándose automáticamente por el plazo de un año si ninguna de las partes firmantes procedía a su denuncia; 3º) en fecha 23-12-2008, los sindicatos CCOO y UGT, denuncian el convenio colectivo y solicitan la constitución

de la Comisión Negociadora del nuevo convenio; 4º) el 29.6.2009 se constituye la comisión negociadora, y tras 18 reuniones sin acuerdo, se solicita en fecha 6.6.2013 una mediación de la autoridad laboral para desbloquear las negociaciones; 5º) la autoridad laboral formula una propuesta de mediación en fecha 11.6.2013, que es sometida a referéndum en los distintos centros de trabajo afectados, siendo rechazada por 12.202 votos en contra y 8.774 votos a favor; 6º) en fecha 9-7-2013 la empresa notifica a los representantes legales de los trabajadores y las secciones sindicales de los centros de trabajo la apertura del periodo de consultas previsto en el art. 41 Estatuto de los Trabajadores para negociar una serie de medidas colectivas de modificación sustancial de condiciones de trabajo; 7º) finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, la empresa notifica en fecha 5.8.2013 la adopción de una serie de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afectan a todos los trabajadores de la empresa hasta 31-12- 2014, en las siguientes materias: adecuación de la jornada y descansos a la normativa legal básica; reducción del 5% de las retribuciones; disminución del 50% de la paga extra de Navidad para 2013; reducción del 50% de la retribución variable por objetivos y el restante 50% si existe equilibrio presupuestario y financiero; suspensión de los efectos económicos de la carrera profesional; aumento de la jornada para los distintos grupos; sustitución del complemento de IT por el de aplicación en la función pública catalana; supresión de los pactos de empresa existente. Una gran parte de estas modificaciones son coincidentes con las propuestas en su momento por la autoridad laboral en su mediación; 8º) la sentencia de instancia concluye que la empresa ha respetado las exigencias legales del periodo de consultas que exige el art. 41 Estatuto de los Trabajadores , sin que este pronunciamiento sea objeto de discusión en ninguno de los recursos, desde la óptica jurídica estricta del procedimiento previsto en dicho precepto legal; 9º) igualmente la sentencia considera que las modificaciones están justificadas, desde esa misma estricta óptica jurídica del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , por la concurrencia de causas económicas suficientes derivadas de la importante disminución de ingresos que ha venido soportando la demandada desde el año 2009 y los resultados económicos de los sucesivos ejercicios que alcanzan en 2013 un saldo negativo de 2.619.603,90 euros.

Tercero.

Siendo estas las circunstancias del caso, la resolución del asunto exige partir del criterio establecido por el Tribunal Supremo en su sentencia de 22.12.2014 (rec.- 264/2014).

La primera cuestión que debe resolverse es la de determinar si el VII Convenio Colectivo de ámbito de Cataluña de los Hospitales de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Publica (XHUP) para los años 2005-2008, denunciado en 23.12.2008 continua en ultraactividad una vez superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, teniendo en cuenta que no hay ningún otro convenio colectivo de ámbito superior que pudiere resultar aplicable.

Lo que resuelve acertadamente la sentencia de instancia en el mismo sentido que ha venido a establecer la precitada sentencia del Tribunal Supremo, en la que se concluye definitivamente que " cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico- laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente".

Debemos por lo tanto ratificar en sus términos el pronunciamiento de la sentencia en este punto, siendo este el motivo por el que avanzamos en el primero de los fundamentos de derecho que debía de ser rechazada la causa de oposición subsidiaria suscitada por la empresa en su impugnación al amparo del art. 197 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Aceptando por lo tanto que los trabajadores de la empresa mantenían los mismos derechos y condiciones de trabajo establecidos en el VII Convenio Colectivo de ámbito de Cataluña de los Hospitales de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Publica (XHUP) para los años 2005-2008, se trata de analizar si la empresa puede aplicar un procedimiento de modificación sustancial del condiciones de trabajo del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , para alterar tales derechos y condiciones laborales dentro de los límites legales que dicho precepto contempla.

Lo que resuelve de manera expresa y en sentido afirmativo esa misma sentencia del Tribunal Supremo, cuando en su último párrafo señala que "esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET , sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido."

Criterio que confirma la posterior sentencia del Tribunal Supremo de 6.5.2015 (rec.- 167/2014) al razonar que: "Sobre la "petrificación" del Convenio, esta alegación aducida ya en la instancia por la demandada, ha sido contestada acertadamente en la sentencia recurrida, al señalar, que nada impide a la empresa, de concurrir, las causas establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , modificar o suprimir condiciones establecidas en dicho convenio, por el procedimiento regulado en el apartado cuarto del citado precepto ".

Y en el mismo sentido podemos citar diferentes sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, por ejemplo, Galicia de 22.7.2015 (rec.- 775/2015), cuando señala que "esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 E.T ., en cuyo apartado 2 dispone que: " Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos "; la de esta misma sala de lo social de Cataluña de 1 .7.2015 (rec.- 1583/2015), en la que se concluye que deben mantenerse la vigencia de las cláusulas obligacionales del convenio colectivo que ha perdido vigencia hasta la negociación del próximo convenio colectivo aplicable "aunque sin perjuicio de la posible modificación sustancial de condiciones de trabajo consiguiente en los términos legalmente procedentes".

Sin que, contra lo que sostienen los recurrentes, esto suponga vulneración del derecho de libertad sindical y a la negociación colectiva que consagra el art. 28 de la Constitución , que se encuentra debidamente garantizados en el periodo de consultas que debe desarrollarse en el marco de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y que en este caso ha sido escrupulosamente respetado por la empresa, hasta el punto que en ninguno de los cuatro recursos e imputan defectos formales a ese periodo de consultas.

En esa tesitura, estando en situación de ultraactividad un convenio colectivo sectorial y dando con ello lugar al efecto jurídico de consolidar a favor de los trabajadores de la empresa los derechos y condiciones laborales contenidas en aquel convenio que ha perdido su vigencia, debe reconocerse la posibilidad de que el empresario pueda recurrir al mecanismo de modificación sustancial de condiciones de trabajo para ajustar tales condiciones y derechos a la nueva situación que haya podido producirse en la empresa si concurren las causas económicas, organizativas o productivas contempladas en el art. 41 Estatuto de los Trabajadores que autorizan tales modificaciones.

Lo contrario sería tanto como petrificar indefinidamente y de forma unilateral las condiciones de trabajo que hayan quedado contractualizadas tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo que pasa a estar en ultraactividad, con el simple y solo hecho de que la representación de los trabajadores se niegue a alcanzar un nuevo acuerdo, vetando de esta forma cualquier posible solución para ajustar las condiciones laborales a la realidad económica de la empresa, a la vez que se estaría negando al empresario el derecho a utilizar una posibilidad de actuación que le viene legalmente reconocida en el art. 41 Estatuto de los Trabajadores .

En el caso de autos se encuentra totalmente bloqueada la negociación del convenio colectivo del sector; sin que las partes hubieren alcanzado ningún acuerdo pese a las 18 reuniones mantenidas por la comisión negociadora desde su denuncia en el año 2008; habiendo sido incluso rechazada en referéndum de los trabajadores la propuesta de mediación de la autoridad laboral de 11.6.2013, por lo que debe considerarse ajustada a derecho la actuación de la empresa que en ese contexto pone en marcha un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo para ajustarse a la nueva realidad económica deficitaria en la que se encuentra, cumpliendo de buena fe las exigencias formales del periodo de consultas, planteando propuestas muy similares a las contenidas en la infructuosa mediación de la autoridad laboral, e incluso limitando temporalmente la aplicación de estas medidas hasta 31.12.2014, lo que aleja cualquier atisbo de mala fe o actuación fraudulenta de la empresa, y sin que esto impida tampoco que la empresa y la representación legal de los trabajadores puedan seguir negociando para alcanzar un acuerdo diferente en el futuro.

Finalmente, el hecho de que la modificación sustancial de condiciones de trabajo no se limite a una sola y concreta materia, sino que afecte a varios aspectos de las relaciones laborales colectivas: jornada, salario y complemento de incapacidad temporal, y siempre que se mantenga dentro de los límites a los que se refiere el art. 41 Estatuto de los Trabajadores , no es un ataque a la negociación colectiva, ni supone obstáculo legal que impida su implantación por parte de la empresa tras haber celebrado correctamente el periodo de consultas, si bien es cierto que esa posible mayor amplitud deberá ser tenida en cuenta por el órgano judicial a la hora de valorar su justificación, de manera que pueda considerarse injustificada si es que es excesiva, manifiestamente desproporcionada e irrazonable, por resultar e injustificadamente extensas en función de las circunstancias económicas, organizativas y productivas concurrentes en la empresa.

Dicho de otra forma, por muy amplio y extenso que pueda ser el abanico de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que pretende introducir la empresa, esto no supone por sí solo y en sí mismo un ataque al derecho a la negociación colectiva, siempre que se mantenga dentro de los límites del art. 41 Estatuto de los Trabajadores y se celebre correctamente el periodo de consultas, por más que ciertamente esa mayor amplitud o extensión de las modificaciones exigirá sin duda una mayor y mejor justificación de las mismas, pudiendo declararse en su caso injustificadas si es que son desproporcionadas e irrazonables, precisamente por tener un alcance tan amplio, extenso y desmesurado en función de las circunstancias concurrentes.

Cuarto.

Una vez que ya hemos concluido que la empresa demandada puede utilizar el mecanismo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 Estatuto de los Trabajadores , para adaptar a la

nueva realidad empresarial las condiciones laborales que anteriormente estaban reguladas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia, deberemos determinar si tales modificaciones están o no justificadas conforme exige dicho precepto legal, siendo que ni siquiera se discute que se han respetado todas las exigencias formales del periodo de consultas.

Y en este punto deberemos significar que ninguno de los recursos combate la declaración de hechos probados de la sentencia, y que únicamente el recurso del Sindicato METGES DE CATALUNYA ofrece una cierta argumentación dirigida a sostener que las medidas adoptadas por la empresa son irrazonables y desproporcionadas a la situación económica en la que se encuentra, limitándose los demás recursos simplemente a afirmar que las modificaciones son injustificadas, de manera especialmente escueta, lacónica, breve y sin mayor fundamentación.

Sea como fuere, no solo es notoria y conocida la deficitaria situación económica en la que se encuentran los hospitales vinculados a la sanidad pública, cuya estabilidad económica depende mayormente de las aportaciones de dinero público, sino que en este caso la sentencia desgrana pormenorizadamente todos los datos económicos aportados por la empresa que reflejan la evolución negativa de sus ingresos generales desde el año 2009, que pasan a ser de 81 millones de euros a 73 millones; igualmente los provenientes de servicios concertados con la sanidad pública, que pasan en ese mismo periodo de 69 millones de euros a 61 millones; la evolución de las tarifas y de las cantidades de compra de actividad que refleja una disminución sostenida desde 2010 que alcanza en el periodo -16,81 %; los costes totales de explotación que se mantienen muy por encima de los ingresos; el peso relativo de los costes de personal que llega a niveles cercanos al 50%; y finalmente la evolución de la cuenta de resultados que resulta negativa en 2.619.603 euros en el ejercicio de 2013.

El art. 41 Estatuto de los Trabajadores dispone que, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Como ya hemos dicho, las modificaciones acordadas por la empresa han consistido básicamente en modificar la jornada laboral y las retribuciones de sus trabajadores: ajustando la jornada y descanso a la normativa legal básica; reducción del 5% de los conceptos retributivos, acorde con la rebaja salarial aplicada al sector público; disminución de la paga de Navidad en el 50%, igual también que en el sector público en Cataluña; reducción de las retribuciones variables y por objetivos; sustitución del complemento de IT.

Medidas que vienen a coincidir con las propuestas en su momento por la Autoridad laboral, en la infructuosa mediación intentada para desbloquear la negociación del nuevo convenio colectivo que debía sustituir al anterior que ha perdido vigencia, que no están tampoco muy alejadas a las que han venido aplicándose en el sector público.

Y ninguna duda cabe que en el caso de autos concurren razones que justifican la adopción de este tipo de medidas, a la vista de los datos económicos que reflejan los hechos probados y analiza escrupulosamente el sexto de los fundamentos jurídicos, para concluir que las modificaciones implementadas por la empresa han conseguido reducir las pérdidas para el ejercicio de 2013 a 2.1619.604 euros, desde unas previsiones que alcanzaban los 5.564.092 euros de pérdidas, todo ello para afrontar la reducción de ingresos provenientes de los presupuestos públicos y que suponen el 90% de su actividad, siendo el único mecanismo posible para reducir los costes salariales que vienen a representar una media del 49% de los gastos de la empresa.

Las medidas son por lo tanto manifiestamente razonables y proporcionadas a la grave situación económica que atraviesa el hospital; menos gravosas para los trabajadores que el eventual recurso a despidos o suspensiones colectivas de empleo; similares y no muy alejadas de las que se han venido aplicando a la función pública, tratándose de un sector igualmente dependiente de los presupuestos públicos; y más adecuadas que una difícil y desaconsejable reducción de los gastos derivados de la asistencia sanitaria y atención a los enfermos.

En el estrecho margen de maniobra que pueda tener para reducir sus costes una empresa de gestión hospitalaria como la demandada, que depende al 90% de los ingresos públicos y que ha visto disminuir gravemente estas aportaciones vinculadas a los presupuestos de la administración, las medidas implantadas deben considerarse justificadas, proporcionadas y razonables, si se tiene además en cuenta que se limitan sus efectos a 31.12.2014; que vienen a coincidir en lo esencial con las que han sido aplicadas al sector público en general, y además, incluso con las contempladas en la propuesta de mediación de la autoridad laboral para desbloquear la negociación del convenio colectivo del sector.

Debemos por ello desestimar todos los recursos y confirmar en sus términos la sentencia de instancia.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por Sindicato METGES DE CATALUNYA; SINDICATO CGT; FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS UGT; SINDICAT

D'INFERMERIA SATSE contra la Sentencia de fecha 4 de julio de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social 3 de los de Tarragona , en el procedimiento número 731/2013 y acumulados, seguidos en virtud de demanda de conflicto colectivo formuladas por los recurrentes frente a FUNDACIÓO HOSPITAL SANT PAU I SANTA TECLA, siendo parte el Ministerio Fiscal, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todas sus partes.

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.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 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 para la Unificación de Doctrina, 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 Nº 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.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.