



Roj: **STSJ CAT 5276/2014 - ECLI:ES:Tsjcat:2014:5276**

Id Cendoj: **08019340012014103745**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **15/05/2014**

Nº de Recurso: **1532/2014**

Nº de Resolución: **3546/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **IGNACIO MARIA PALOS PEÑARROYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Sabadell, núm. 1, 03-12-2013,
STSJ CAT 5276/2014**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08187 - 44 - 4 - 2013 - 8042052

CR

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMA. SRA. M. MAR GAN BUSTO

ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

En Barcelona a 15 de mayo de 2014

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 3546/2014

En el recurso de suplicación interpuesto por SINDICATO METGES DE CATALUNYA y CORPORACION SANITARIA PARC TAULI frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Sabadell de fecha 3 de Diciembre de 2013 dictada en el procedimiento Demandas nº 708/2013 y siendo recurrido/a COMITE DE EMPRESA DE LA CORPORACION SANITARIA PARC TAULI (PRESIDENTA Ruth), SECCION SINDICAL DE UGT EN EL CORPORACION SANITARIA PARC TAULI, SECCION SINDICAL DE CCOO EN LA CORPORACION SANITARIA PARC TAULI y SECCION SINDICAL DE USOC EN LA CORPORACION SANITARIA PARC TAULI. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA.

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 3 de Diciembre de 2013 que contenía el siguiente Fallo:



"Que, desestimando la demanda de conflicto colectivo presentada por SINDICATO METGES DE CATALUNYA, frente a CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ, COMITÉ DE EMPRESA DE LA CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ, SECCIÓN SINDICAL DE UGT EN LA CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ, SECCIÓN SINDICAL DE CCOO EN LA CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ, SECCIÓN SINDICAL DE USOC EN LA CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ, SECCIÓN SINDICAL DE FAPIC EN LA CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ, y SECCIÓN SINDICAL DE SAE EN LA CORPORACIÓ SANITARIA PARC TAULÍ debo absolver y absuelvo a las demandadas de las pretensiones contra ellas formuladas.

Esta sentencia es inmediatamente ejecutiva y produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, sobre el mismo objeto o en relación de directa conexidad (artículo 160.4 y 5 de la LRJS). "

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

"PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a toda la plantilla de la Corporació Sanitaria Parc Taulí.

SEGUNDO.- El grupo profesional 1 de dicha empresa está compuesto por personal asistencial titulado de grado superior, comprendiendo médicos especialistas, psiquiatras, psicólogos, médicos, farmacéuticos y psicólogos en formación, y suponen el 22,39% de la plantilla de dicha empresa.

TERCERO.- Tras las últimas elecciones el 28 de marzo de 2011, el Comité de empresa quedó constituido por 5 representantes del sindicato Metges de Catalunya, 4 del sindicato FAPIC, 4 del sindicato USAE, 3 del sindicato USOC, 3 del sindicato CCOO y 8 del sindicato UGT.

CUARTO.- El sindicato Metges de Catalunya tiene como ámbito territorial el correspondiente al territorio de Cataluña y pueden afiliarse a él los licenciados en Medicina y en Cirugía, facultativos y profesionales sanitarios con grado universitario.

QUINTO.- En las relaciones laborales resultó aplicable el VII Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 (código convenio nº 7900645, y publicado en el DOGC 4.10.2006). En su artículo 5 se establecía una duración de efectos hasta el 31 de diciembre de 2008, y en su artículo 7 que quedaría automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos por el periodo de un año si ninguna de las representaciones procedía a su denuncia.

SEXTO.- El 23 de diciembre de 2008 los representantes de UGT y CCOO procedieron a denunciar el Convenio.

SÉPTIMO.- El 29 de junio de 2009 se constituye la comisión negociadora del Convenio colectivo de Catalunya de la XHUP, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertada y/o contratada con el Servicio catalán de salud, de la que forma parte representantes del sindicato Metges de Catalunya.

OCTAVO.- Tras 18 reuniones de la mesa negociadora, el 6 de junio de 2013 la mayoría de sus miembros acuerdan solicitar a la autoridad laboral su mediación para desbloquear las negociaciones.

NOVENO.- Tras ser convocadas las partes de la mesa negociadora ante la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, el 11 de junio de 2013 dicha autoridad laboral formula propuesta de mediación.

DÉCIMO.- 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 de junio de 2013.

En la Corporació sanitaria Parc Taulí la propuesta obtuvo un resultado favorable, con 1180 votos a favor y 597 votos en contra.

UNDÉCIMO.- Desde el 21 de junio de 2013 no se ha vuelto a reunir la mesa negociadora del citado convenio colectivo.

DUODÉCIMO.- El 4 de julio de 2013 se constituyó la comisión negociadora del I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios con actividad concertada con el Servicio catalán de salud, de la que no forma parte el sindicato Metges de Catalunya.

DÉCIMO TERCERO.- El 8 de julio de 2013 el director corporativo de personal de la Corporació Sanitaria Parc Taulí convocó para el 9 de julio de 2013 al Comité de empresa y a las secciones sindicales de la UGT, CCOO, USOC, sindicato Metges de Catalunya, FAPIC y SAE de la citada corporación para iniciar un periodo de consultas con el fin de delimitar el marco de relaciones laborales una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo sectorial de aplicación. Asimismo se convocaba para dicha reunión al Comité de empresa de UDIAT y a las secciones sindicales de UGT, CCOO, USOC, Metges de Catalunya y FAPIC de UDIAT.



DÉCIMO CUARTO.- El 9 de julio de 2013 se inició el periodo de consultas en el que la empresa expuso que era preciso fijar un marco de relaciones laborales hasta el 31.12.2014 que sustituyera al VII Convenio colectivo de la XHUP que había perdido vigencia por la nueva redacción del artículo 86.3 del ET como consecuencia de la reforma laboral. En dicha reunión la empresa formuló propuesta de modificar las relaciones de trabajo existentes por los motivos que constan en la memoria que presenta en dicho acto y que facilita a las partes.

DÉCIMO QUINTO.- En el marco de dicho proceso negociador, tienen lugar reuniones los días 12, 16, 19, 22, 23, 25 y 26 de julio de 2013, en las que interviene el sindicato Metges de Catalunya y formula propuestas sobre las medidas a negociar.

DÉCIMO SEXTO.- El 26 de julio de 2013 se llega a un pacto relativo a las condiciones de trabajo que han de regir en la Corporació sanitaria Parc Taulí durante los años 2013 y 2014 que firman los representantes de la empresa, el Comité de empresa y las Secciones sindicales que forman parte de la unidad negociadora, a excepción de la Sección sindical de Metges de Catalunya. Dicho pacto supone modificar las condiciones reguladas en el anterior convenio de la XHUP respecto a la jornada, condiciones retributivas, dietas, comedor, complementos de prestación por incapacidad temporal, jubilación, derechos sindicales, formación, contratación y personal en formación.

DÉCIMO SÉPTIMO.- El sindicato Metges de Catalunya ha llegado a acuerdos de empresa en el Consorci sanitari integral de Hospitalet de Llobregat, Consorci sanitari de L'Anoia, y Hospital General de Granollers por los que se regulan y modifican determinadas condiciones de trabajo respecto al anterior convenio respecto a jornada, condiciones retributivas, dietas, comedor, complementos de prestación por incapacidad temporal o jubilación.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora y demandada Corporación Sanitaria Parc Taulí, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, la parte actora y las demandadas Sección Sindical de UGT en el Corporación Sanitaria Parc Taulí, Sección Sindical de CCOO en la Corporación Sanitaria Parc Taulí y Sección Sindical de Fapic en la Corporación Sanitaria Parc Taulí, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia que desestimó la demanda interpuesta por el sindicato Metges de Catalunya contra la Corporación Sanitaria Parc Taulí y los otros demandados, recurren ambos en suplicación, debiendo examinarse en primer lugar el recurso interpuesto por la Corporación Sanitaria Parc Taulí, cuya eventual estimación haría innecesario entrar en el formulado por la parte actora.

SEGUNDO.- Dicho recurrente denuncia en un único motivo, al amparo del apartado a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social o, subsidiariamente, del apartado c) del mismo precepto, la infracción del artículo 154 de la LRJS, por falta de legitimación activa del Sindicato Metges de Catalunya para formular una demanda de conflicto colectivo como la que ha interpuesto, ya que dicha demanda afecta a toda la plantilla de la Corporación Sanitaria Parc Taulí, mientras que el citado sindicato solo admite afiliados que sean licenciados en medicina y cirugía, facultativos y profesionales sanitarios con grado universitario, personal que solo representa un 22'39% del total de trabajadores, por lo que no existiría correspondencia entre su ámbito de actuación y el ámbito de afectación del conflicto.

La parte actora al impugnar dicho recurso alega que la pretensión que se formula debió articularse por el cauce del artículo 197 de la actual LRJS, que la petición de nulidad de actuaciones que se pretende está fuera de lugar al haber sido la demanda desestimada con lo que no se le ha ocasionado ninguna indefensión, que el sindicato Metges de Catalunya tiene una implantación y un ámbito de actuación igual o superior a la del conflicto y que el artículo 138 de la LRJS autoriza a todos los trabajadores afectados por la decisión empresarial para impugnarla.

El artículo 197.2 de la LRJS, al regular el recurso de suplicación, señala que en los escritos de impugnación podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia con requisitos análogos a los que se exigen para la interposición del recurso. Sin embargo, en el escrito de impugnación del recurso, como ha dicho ya el Tribunal Supremo en sentencia de 15 de octubre de 2013, solo puede interesarse la confirmación de la sentencia recurrida, sin que en modo alguno sea el cauce adecuado para la anulación o revocación total o parcial de la sentencia impugnada, que es lo que en definitiva pretende la empresa. A este respecto el artículo 17.1 de la LRJS establece que los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social en los términos establecidos en las leyes, añadiendo el apartado 5 del mismo precepto que contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente



las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores.

El Consorci Sanitari Parc Taulí alegó en el acto del juicio la excepción de falta de legitimación activa del sindicato accionante como impedimento para entrar a conocer sobre el fondo del asunto, excepción que ha sido expresamente desestimada en la sentencia de instancia, por lo que no se le puede negar legitimación para recurrirla en suplicación.

Con arreglo al artículo 154 de la LRJS están legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto y c) los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores cuando se trate de conflictos de empresa o ámbito inferior.

En el presente caso el sindicato que plantea la demanda de conflicto colectivo está integrado exclusivamente por licenciados en medicina y cirugía, facultativos y profesionales sanitarios con grado universitario. La jurisprudencia social ha venido interpretando de forma uniforme y reiterada los preceptos citados sobre la legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos, configurando el denominado "principio de correspondencia", mediante el que destaca la finalidad legal de que, en especial cuando se insta el conflicto en representación de los trabajadores, la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo, por lo que se rechaza que el pronunciamiento judicial alcance a trabajadores no representados por el sujeto actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, el que se ha reflejado en diversos supuestos objeto del recurso de casación. (STS de 2 de julio de 2012).

La STS de 12 de julio de 1997 , citada en la de instancia, en relación a un sindicato que solo representaba a un grupo de trabajadores, reconoció legitimación activa al mismo para plantear una demanda de conflicto colectivo, pero siempre que se limitara a defender los intereses de dicho grupo de trabajadores.

Es por ello que no cabe negar legitimación activa al sindicato accionante, que es lo que viene a razonar la sentencia de instancia en su fundamento de derecho tercero cuando afirma que el conflicto planteado afecta a los intereses profesionales de los afiliados del sindicato demandante y del colectivo de médicos, dándose el vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada y que en caso de prosperar la demanda la resolución afectaría solo al colectivo de los médicos. Es por ello que a estos limitados efectos procede reconocerle la legitimación activa que se discute.

El recurso de la Corporació Sanitaria Parc Taulí ha de ser por ello desestimado.

TERCERO.- El Sindicato Metges de Catalunya, solicita en primer lugar, al amparo del apartado b) del artículo 193 de la LRJS , se añada al hecho probado primero el siguiente párrafo: "La demanda se plantea en impugnación del acuerdo suscrito en fecha 26 de julio en el marco de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, encuadrada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , en concurrencia con la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical". Dicha petición debe ser desestimada toda vez que lo que se pedía en la demanda ya aparece recogido en el antecedente de hecho primero, con las aclaraciones efectuadas en el acto del juicio que se transcriben en el antecedente de hecho tercero.

CUARTO.- En un segundo motivo, al amparo del apartado a) del artículo 193 de la LRJS , solicita la nulidad de las actuaciones por la concurrencia de un defecto esencial e insubsanable de incongruencia omisiva, contraviniendo lo dispuesto en los artículos 97 de la LRJS y 218 de la LEC , ya que la sentencia omite en su razonamiento la circunstancia de que la empresa ha decidido enmarcar su planteamiento en relación a las condiciones de trabajo a través de una modificación sustancial de las mismas de carácter colectivo, reconociendo la vigencia de las condiciones de trabajo fijadas en el anterior convenio colectivo, las cuales pretende cambiar, y no tiene en cuenta que la acción ejercitada es la de impugnación de un acuerdo alcanzado en una modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, por lo que la decisión que procedía adoptar era la de desestimar la demanda, de entenderse que era ajustada a derecho la modificación sustancial acordada, o estimarla declarando nulo el acuerdo por no haberse cumplido los requisitos establecidos para una modificación de esta clase.

Con arreglo al artículo 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito, harán las declaraciones que aquellas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.



La incongruencia omisiva se produce cuando el órgano judicial deja de contestar a alguna de las pretensiones sometidas a su consideración por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita, cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución y sin que sea necesaria, para la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva, una contestación explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento de la pretensión, pudiendo bastar, en atención a las circunstancias particulares concurrentes, con una respuesta global o genérica, aunque se omita respecto de alegaciones concreta no sustanciales (STC 91/1995 85/1996 y 26/1997).

En el presente caso no se ha producido ninguna incongruencia de esta clase. La parte recurrente entiende erróneamente que como la empresa para la adopción del acuerdo de 26.7.2013 ha seguido los trámites previstos en el artículo 41 del ET para la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, ello supone reconocer la vigencia de las condiciones de trabajo fijadas en el convenio colectivo que son las que se pretenden modificar, lo cual no se ajusta a la realidad.

Consta en los hechos probados de la sentencia que el artículo 5 del VII convenio colectivo de trabajo de los Hospitales de la XHUP para los años 2005-2008 establecía una duración de efectos hasta el 31.12.2008 y que, según su artículo 7, quedaría automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos por el periodo de un año si ninguna de las representaciones procedía a su denuncia. El 23.12.2008 los representantes de UGT y CCOO procedieron a denunciar el convenio. El 29.6.2009 se constituyó la comisión negociadora del nuevo convenio la cual, tras diversas reuniones, no llegó a ningún acuerdo. El 8.7.2013 el director corporativo de personal de la Corporació Sanitaria Parc Taulí convocó para el 9.7.2013 al comité de empresa y a las secciones sindicales de UGT, CCOO, USOC, sindicato de Metges de Catalunya y FAPIC y SAE de la citada corporación para iniciar un periodo de consultas con el fin de delimitar el marco de relaciones laborales, una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo sectorial de aplicación. El 9.7.2013 se inició un periodo de consultas en el que la empresa expuso que era preciso fijar un marco de relaciones laborales hasta el 31.12.2014 que sustituyera al VII convenio colectivo de la XHUP que había perdido vigencia por la nueva redacción del artículo 86.3 del ET como consecuencia de la reforma laboral, reunión en la cual la empresa formuló propuesta de modificar las relaciones de trabajo existentes por los motivos que constan en la memoria que presentó y facilitó a las partes, llegándose a un acuerdo el 26.7.2013.

Una cosa es que la empresa para llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, ante el vacío normativo producido por la pérdida de vigencia del VII convenio colectivo, siga el procedimiento previsto en el artículo 41 del ET , y otra muy diferente es que por haber seguido dicho trámite procedimental ello significa reconocer la vigencia de las condiciones de trabajo que fijaba el extinto convenio. El propósito de la empresa, tras haber perdido vigencia el convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET , fue llenar el vacío normativo, fijando transitoriamente, hasta el 31.12.2014, unas condiciones laborales que sustituyeran a las establecidas en el VII convenio colectivo de la XHUP, pero en ningún lugar aparece que fuera su voluntad reconocer como vigentes las condiciones laborales de un convenio que, como alegaba, ya no estaba vigente.

El motivo por ello debe ser desestimado.

QUINTO.- Con carácter subsidiario denuncia el sindicato recurrente, por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la LRJS , la infracción del artículo 86.3 del ET , alegando que la empresa admite que las condiciones de trabajo establecidas en el convenio anterior siguen vigentes y prueba de ello es que inicia un procedimiento para cambiarlas, argumentando las causas y circunstancias de carácter económico, organizativas y productivas que le llevan a tomar esta decisión. Añade que el legislador no ha pretendido que la pérdida de vigencia de un convenio colectivo por la vía del artículo 86.3 suponga la pérdida para los trabajadores de todas las condiciones incorporadas a su contrato de trabajo ya que un sector doctrina, apoyada por una sentencia del TSJ del País Vasco de 26 de noviembre, defiende la tesis de la "contractualización" de las condiciones establecidas en el convenio que ha perdido su vigencia, las cuales se habrían incorporado a su contrato de trabajo como condiciones contractuales de efectos colectivos.

El artículo 86.3 del ET , en la redacción dada al mismo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que, "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Si bien un sector doctrinal defiende la tesis de la "contractualización" en el sentido indicado, no parece que tal opinión sea mayoritaria ni la más conforme con el sentido literal del precepto y la finalidad perseguida por el legislador, pues si el convenio denunciado ha perdido su vigencia no pueden seguir aplicándose sus condiciones, sino las establecidas en un convenio de ámbito superior o, de no existir, las que recoge el Estatuto



de los Trabajadores y la legislación social básica, salvo que exista un pacto en contrario, como en los casos contemplados en la SAN de 23 de julio de 2013 o de esta Sala de 12 de diciembre de 2013 .

Y aunque se aceptara el argumento del sindicato recurrente de que las condiciones del convenio anterior se han incorporado a los contratos de trabajo, las mismas podrían modificarse siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET , procedimiento que, a efectos formales y para mayor garantía, es el seguido por la empresa al abrir un proceso negociador, con reuniones que tuvieron lugar los días 12, 16, 19, 22, 23, 25 y 26 de julio de 2013, a las que asistieron los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales de la empresa, en las que intervino el sindicato Metges de Catalunya formulando propuestas sobre las medidas a adoptar, proceso negociador que concluyó con un pacto suscrito el 26.7.2013 por todas las partes intervinientes, salvo el sindicato recurrente, en el que se modificaron las condiciones reguladas en el anterior convenio respecto a la jornada, condiciones retributivas, dietas, comedor, complementos de prestación por incapacidad temporal, jubilación, derechos sindicales, formación, contratación y personal en formación.

En consecuencia debe desestimarse el presente motivo.

SEXTO.- Se denuncia a continuación la infracción del artículo 41.4.b) del ET , a tenor del cual "en los supuestos en los que el periodo de consultas finalice con acuerdo solo podrá ser impugnado el mismo por la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho". Alega el sindicato que si la pretensión de la empresa fue la de establecer una regulación nueva de las relaciones laborales para el ámbito de la empresa lo que procedía era convocar a las partes para la negociación de un convenio colectivo de este ámbito mediante la constitución de la correspondiente mesa negociadora con las condiciones de representación que marca la ley, por lo que la utilización del procedimiento previsto en el artículo 41 significa que el acuerdo alcanzado lo ha sido en fraude de ley y abuso de derecho.

También este motivo debe ser desestimado. La intención de la empresa al abrir un periodo de consultas con los sindicatos y los representantes de los trabajadores no fue la de negociar un nuevo convenio colectivo de empresa al margen del convenio sectorial, sino fijar un marco de relaciones laborales hasta el 31.12.2014 que sustituyera al VII convenio colectivo de la XHUP, que había perdido vigencia como consecuencia de la nueva redacción del artículo 86.3 del ET , dado que en la negociación del convenio sectorial hasta la fecha no había sido posible llegar a un acuerdo.

Si las condiciones laborales del convenio que ha perdido vigencia se han incorporado a los contratos de trabajo, como sostiene la parte recurrente, tales condiciones han de poderse modificar por el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET , pues en otro caso el artículo 86.3 del ET quedaría vacío de contenido y habría que entender que, pese a que el convenio derogado ha perdido su vigencia, en realidad no es así en tanto no sea sustituido por un nuevo convenio. El artículo 41.4 del ET señala que cuando el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 -económicas, técnicas, organizativas o de producción- y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión y ninguna de tales circunstancias han quedado acreditadas.

SEPTIMO.- Por último denuncia el sindicato Metges de Catalunya la infracción del artículo 28 de la Constitución que garantiza el derecho a la libertad sindical en su concreción de derecho a la negociación colectiva, ya que la conducta de la empresa, al apartarse unilateralmente de la negociación del nuevo convenio colectivo, sin que se haya puesto fin a la misma, intentando implantar por la vía más restringida del artículo 41 del ET las condiciones que en aquella negociación fueron rechazadas, constituye una vulneración del derecho a la negociación colectiva que le corresponde en tanto formaba parte de aquella mesa negociadora.

Tampoco es de apreciar la infracción que se denuncia. La comisión negociadora del nuevo convenio colectivo de la XHUP se constituyó el 29.6.2009, habiéndose celebrado diversas reuniones, sin acuerdo, la última de las cuales el 21.6.2013, sin que haya habido ninguna posterior. La existencia de un tan largo proceso negociador sin haberse alcanzado pacto alguno no puede ser obstáculo para que en el ámbito de la empresa pueda llegarse a acuerdos con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, lo que expresamente autoriza el artículo 83.3 del ET al permitir que las organizaciones de trabajadores y empresarios puedan elaborar acuerdos sobre materias concretas. El sindicato recurrente no ha sido excluido de ningún ámbito de organización, pues ha participado, incluso activamente, en las negociaciones que precedieron al acuerdo de 26.7.2013 y puede seguir participando en la negociación del nuevo convenio.

Por otro lado, el sindicato Metges de Catalunya ha llegado a acuerdos de empresa en el Consorci Sanitari Integral de l'Hospitalet del Llobregat, Consorci Sanitari de l'Anoia y Hospital General de Granollers, por los que se regulan y modifican determinadas condiciones de trabajo respecto al anterior convenio respecto a jornada, condiciones retributivas, dietas, comedor, complementos de prestación por incapacidad temporal o jubilación, acuerdos de contenido similar al alcanzado en la Corporació Sanitaria Parc Tauli el 26.7.2013, del que sin



embargo discrepa. No se alcanza a entender que si llegó a tales acuerdos en otros centros sanitarios, al margen del procedimiento seguido para su adopción en circunstancias análogas a las del presente caso, ahora, por no estar conforme con el contenido del acuerdo alcanzado, pretenda anularlo y dejarlo sin efecto por una cuestión procedimental.

En definitiva, como razona la sentencia de instancia, el acuerdo de 26.7.2013 tiene la naturaleza de un acuerdo o pacto de empresa del artículo 83.3 del ET, suscrito por quienes tienen legitimación suficiente para haber suscrito también un convenio de empresa, y ha sido adoptado, tanto por la empresa como por el órgano de representación de los trabajadores y la mayoría de las secciones sindicales, por lo que es vinculante y obligatorio para las dos partes.

Por las razones expuestas el recurso ha de ser desestimado al no haberse producido ninguna de las infracciones que en el mismo se denuncian.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimar los recursos de suplicación interpuestos por el sindicato Metges de Catalunya y la Corporació Sanitaria Parc Taulí, contra la sentencia de 3 de diciembre de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Sabadell en los autos nº 708/2013, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la Corporació Sanitaria Parc Taulí, el comité de empresa de dicha entidad y las secciones sindicales de los sindicatos UGT, CCOO, USOC, FAPIC y SAE, confirmando la misma en todos sus extremos, e imponiendo a la Corporació Sanitaria Parc Taulí las costas causadas, con inclusión de los honorarios de la parte impugnante del recurso que esta Sala fija en 350.

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 la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, 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 art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, consignará como depósito, 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. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

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