

985351168

JDO. DE LO SOCIAL N. 4**GIJON****AUTOS: DEMANDA 126/11****SENTENCIA: 00189/2011**

En Gijón, a veinticinco de abril de dos mil once.

DOÑA COVADONGA PAJÍN COLLADA, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de Gijón, habiendo visto los presentes autos nº 126/11, seguidos ante este Juzgado, en los que han sido parte, como demandantes el Sindicato **COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS**, representado por la Letrada Doña Nuria Fernández Martínez, el Sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, representado por el Letrado D. Víctor Barbado García y el Sindicato **CONVERGENCIA ESTATAL DE MÉDICOS Y ATS-CEMSATSE**, representado por la Letrada Doña Marta Martínez Hombre y como demandada **CRUZ ROJA ESPAÑOLA, HOSPITAL DE GIJÓN**, representada por el Letrado D. Javier Fernández-Miranda Campoamor, sobre **Conflicto Colectivo**, y,

ANTECEDENTES DE HECHO.-

PRIMERO.- Procedente de la Oficina de Reparto se recibió en este Juzgado demanda formulada por los Sindicatos **COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** y **CONVERGENCIA ESTATAL DE MÉDICOS Y ATS-CEMSATSE** contra **CRUZ ROJA ESPAÑOLA, HOSPITAL DE GIJÓN**, en la que tras exponer los hechos y fundamentos jurídicos en que basaban su pretensión terminaban suplicando que, previos los trámites procesales de rigor, se dicte Sentencia por la que se estimando la presente demanda se declare nula y no ajustada a derecho la alteración de las retribuciones (complemento por objetivos) operada por la empresa demandada, al constituir un descuelgue salarial prohibido por la norma, o subsidiariamente, si se considera que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ésta se declare nula o injustificada, condenando en cualquiera de los casos a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo, obligándose a la empresa a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado.

SEGUNDO.- En el juicio, celebrado en la Sala de Audiencias de este Juzgado, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, oponiéndose la parte demandada conforme a los alegatos que expuso al efecto, suplicando su desestimación; y recibido el pleito a prueba y practicada la propuesta admitida y declarada pertinente, las partes concluyeron insistiendo en sus respectivas pretensiones.

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

PRINCIPADO DE
ASTURIAS

985351168

HECHOS PROBADOS.-

PRIMERO.- La presente demanda de conflicto colectivo afecta a los trabajadores que prestan servicios en el HOSPITAL DE GIJÓN de CRUZ ROJA ESPAÑOLA, en virtud de relaciones de naturaleza laboral, en número aproximado de 230, y que rigen su relación laboral por el Convenio Colectivo de Hospital de Cruz Roja de Gijón, años 2004 a 2007, y sucesivas tablas salariales revisadas, publicada la última de ellas en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 5 de marzo de 2010.

SEGUNDO.- El demandado, dedicado a la actividad de asistencia sanitaria y hospitalización, mantiene un convenio singular con el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), como Hospital de agudos vinculado a la Red Pública Sanitaria, de modo que el 100% de sus pacientes deriva de la sanidad pública.

TERCERO.- Ese convenio singular se renueva con periodicidad anual, regulándose en el mismo la prestación por el Hospital demandado de asistencia sanitaria a los usuarios del Sistema Nacional de Salud, así como la contraprestación económica que debe percibir por los servicios prestados con las condiciones estipuladas en el mismo.

CUARTO.- Con fecha 19 de mayo de 2010 fue firmado el Convenio Singular suscrito entre el SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (SESPA) y CRUZ ROJA ESPAÑOLA para la prestación de atención sanitaria a los usuarios del sistema nacional de salud en el Hospital de Gijón durante el ejercicio 2010, presupuestándose un coste total de la actividad pactada a desarrollar durante ese año de 16.434.550,98 euros, con cargo a la aplicación presupuestaria del presupuesto de gastos del Servicio de Salud. Asimismo se preveía la facultad de la Dirección del SESPA para aumentar el coste total previsto hasta un 5% si como consecuencia de nuevas necesidades asistenciales se produjera un aumento de la actividad prevista y previo acuerdo con el Hospital.

QUINTO.- Con fecha 22 de julio de 2010 se suscribió entre el SESPA y CRUZ ROJA ESPAÑOLA una Addenda al Convenio Singular en virtud de la Ley del Principado de Asturias 5/2010 de 9 de julio, de medidas de contención del gasto y en materia tributaria para la reducción del déficit público, en cuya Disposición Adicional Sexta (Convenios en materia sanitaria), se preveía que:

"1.- El importe de los créditos de los presupuestos del Principado de Asturias para el año 2010 correspondientes a la financiación de convenios o conciertos suscritos por el Servicio de Salud así como todos los precios y tarifas actualmente vigentes, experimentarán una reducción equivalente al 3.2 por ciento a anual, que será de aplicación en la cuantía proporcional que corresponda a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

2.- Los órganos competentes por razón de la materia adoptarán de manera inmediata las medidas necesarias para aplicar lo dispuesto en esta disposición"

PRINCIPADO DE
ASTURIAS

985351168



SEXTO.- En aplicación de lo anterior en el Anexo 1 de ese documento se fijaban las tarifas e importes con su correspondiente modificación del régimen económico, que por venir unido a autos al folio 102 se da por íntegramente reproducido.

SÉPTIMO.- Desde el 27 de abril de 2010 Dirección de empresa y Comité mantuvieron hasta once reuniones en las cuales, entre otras cuestiones, el demandado informaba a los representantes de los trabajadores de los problemas que se planteaban con el límite de financiación marcado por el SESPA en relación al cumplimiento del convenio singular y la derivación de pacientes, habiéndose adoptado desde el mes de julio de ese año medidas de movilidad funcional como consecuencia de la disminución de la actividad quirúrgica.

OCTAVO.- El 8 de marzo de 2011 fue firmado el Convenio Singular suscrito entre el SESPA y CRUZ ROJA ESPAÑOLA para la prestación de atención sanitaria a los usuarios del sistema nacional de salud en el Hospital de Gijón durante el ejercicio 2011, presupuestándose un coste total de la actividad pactada a desarrollar durante ese año de 15.909.602,09 euros.

NOVENO.- Ante el anuncio del SESPA de extender las medidas de recorte previstas por la Ley del Principado de Asturias 5/10, a los Convenios Singulares firmados en 2011, la subdirección del Hospital intentó notificar la comunicación de inicio de periodo de consultas para la modificación del sistema de remuneración de los trabajadores a la Secretaria de la Sección Sindical de CCO en fecha 5 de enero de 2011, que no fue recogida por ésta.

DÉCIMO.- Por comunicación escrita de fecha 7 de enero de 2011, a la que se acompañaba informe sobre la existencia de causas económicas negativas y la necesidad de una modificación sustancial en el sistema de remuneración para prevenir una evolución negativa de la empresa, informe de seguimiento de actividad y financiación del año 2010, comparativo con el realizado en el año 2009 y con el Convenio Singular 2010, y memoria del Hospital años 2005-2009, la Subdirección de la empresa propuso al Comité de Empresa el inicio del periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo en materia de sistema de remuneración, con fecha para la primera reunión el 10 de enero de 2011. El día 7 de enero de 2011 el Secretario del Comité de Empresa se negó a recoger la notificación y documentación adjunta, que finalmente fue recepcionada el 10 de enero de 2011 por la Presidenta del Comité.

UNDÉCIMO.- Ante la imposibilidad de celebrar la reunión en el día propuesto, se efectuó nueva convocatoria para el día 20 del mismo mes, con entrega a la Presidenta del Comité de Empresa el 18 de enero del cierre provisional de 2010 y detalle del presupuesto de ingresos y gastos del año 2011, celebrándose finalmente la reunión el día 21 de enero de 2011, a petición de los miembros de Comité.

DUODÉCIMO.- En la reunión la Dirección de la empresa justificó la posible modificación del sistema de retribución



985351168

ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

en que el 29 de diciembre de 2010, el SESPA había comunicado al Hospital que el techo de financiación para el año 2011 sería de 13,7 millones de euros, siendo el presupuesto de ingresos por actividad aprobado por el Hospital de 14.3 millones, con pérdidas de explotación en el segundo semestre del año 2010, proponiendo por ello una reducción del pago a cuenta por complemento de objetivos garantizando así el volumen de empleo fijo durante su aplicación, y comprometiéndose a satisfacer las cantidades no abonadas a 31 de diciembre, siempre que el Hospital superase la situación económica adversa para el 2011 y no se produjeran pérdidas de explotación. Asimismo mostraba su disposición para negociar el reparto de excedentes entre los trabajadores, si se produjeran a 31 de diciembre tomando como referencia los incrementos del IPC.

DECIMOTERCERO.- En esa reunión los representantes de los trabajadores denunciaron el intento de notificación del inicio de negociaciones en los días 5 y 7 de enero de 2011, en víspera de Reyes y de un "puente", debiendo haberla entregado en una reunión con el comité de empresa, o en todo caso, a su presidente como efectivamente se hizo el día 10 de enero. Negaron la existencia de motivo económico real para aplicar la medida, señalando que la asamblea de trabajadores había rechazado esa propuesta, por lo que ellos como representantes trasladaban esa negativa a la empresa y sostuvieron que la propuesta del 50% del pago a cuenta del cumplimiento de objetivos suponía más del 5% del salario, teniendo los trabajadores del Hospital sueldos más bajos que los de la sanidad pública.

DECIMOCUARTO.- Por comunicación de 27 de enero de 2011, que por venir unida a autos se da por reproducida, la Dirección del Hospital notificaba a los trabajadores y a sus representantes, la medida consistente en reducir el 50% del pago a cuenta del complemento de objetivos (salario variable del artículo 18 del Convenio Colectivo) durante el año 2011, con una reducción del 5% del salario de calificación, (salario base, complemento de destino, específico y productividad fija), siendo inferior la reducción aplicada al 5% de la retribución bruta anual del trabajador (sin computar antigüedad, turnicidad o cantidad mensual de carácter básico, ni asistencia continuada). Esta medida se aplicaría, sin acuerdo, por entender que era necesaria para prever una evolución negativa de la empresa, ante el anuncio del SESPA de extender las medidas de recorte previstas por la Ley del Principado de Asturias 5/10, a los Convenios firmados en 2011, por las que se fijaba el techo de financiación del Servicio Público al Hospital demandado por debajo del presupuesto anual aprobado por sus órganos de gobierno y el entorno de la financiación que éste recibía en el año 2006, fecha desde la que el Hospital había incrementado sus retribuciones al personal por Convenio un promedio del 15% y su plantilla un 7%, por lo que dicha medida se adoptaba con el objetivo del mantenimiento de empleo, ante la situación económica adversa, y con el compromiso de abonar las cantidades dejadas de percibir a cuenta, caso de que finalmente fuese posible cubrir el presupuesto anual de ingresos por prestación de servicios, que es de 14.4 M€. Esta medida sería efectiva cuando se

PRINCIPADO DE
ASTURIAS

985351168



firmase el Convenio Singular para el año 2011 y cuando hubieran transcurridos los plazos legalmente establecidos.

DECIMOQUINTO.- Las previsiones presupuestarias del Hospital para cada ejercicio superaban normalmente las dotaciones financieras por parte del SESPA, pues era habitual que se produjese un desfase entre el presupuesto que figuraba en el anexo de cada Convenio Singular y la actividad real realizada a 31 de diciembre en función de los casos derivados por el SESPA, siendo superior a la prevista en el Convenio Singular. Sin embargo, a partir del mes de julio de 2010 se produjo una disminución en las derivaciones sistemáticas de la actividad quirúrgica al Hospital por parte del SESPA.

DECIMOSEXTO.- El presupuesto de ingresos por servicios asistenciales del Hospital de Gijón para el año 2011 es de 14.331.265 euros, siendo el fijado finalmente por el SESPA con una reducción del 3,2% anual sobre el señalado en el Convenio Singular de 2011 de 13.724.607,10 euros más 43.000 euros de ingresos a través de compañías aseguradoras, en total 13.767.607,10 euros.

DECIMOSEPTIMO.- En el ejercicio 2008 el Hospital demandado tuvo una cifra de negocios de 15.234.070,43 euros, un resultado de explotación de 1.233.865,12 euros y un resultado del ejercicio de 1.384.419,05 euros. En el ejercicio 2009 la cifra de negocios fue de 15.727.426,47 euros, un resultado de explotación de 721.478,20 euros y un resultado del ejercicio de 821.216,34 euros, que en el año 2010 fue de 46.993,62 euros, con un resultado de explotación de -80.349,80 euros y un remanente de fondos propios de ejercicios anteriores de 11.175.622,97 euros.

DECIMOCTAVO.- El artículo 18.1 del Convenio Colectivo de Empresa bajo el epígrafe de "Complemento de Cumplimiento de Objetivos", establece:

" Junto a las retribuciones básicas se establecerá un complemento variable destinado a permitir la homologación salarial a los trabajadores públicos en la medida que se realice el cumplimiento de los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados por la Administración Sanitaria al Hospital en el Contrato Programa Anual o en las Cláusulas Adicionales al Convenio Singular"

DECIMONOVENO.- Ese complemento variable se introdujo en el año 2004 con intención de homologar salarialmente a los trabajadores de centros concertados con los de titularidad pública, no percibiéndose en periodos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo y cuando se alcanzaran los objetivos de actividad o calidad fijados por el SESPA. En el Convenio está pactado que el caso de que en cómputo trimestral se produjese una bajada de la actividad realizada sobre la planificada superior al 10%, la Dirección del Hospital convocará la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio para establecer el porcentaje del complemento no abonable en el trimestre posterior. Las cuantías se regularizarán al final del ejercicio de forma que si se consigue el objetivo de actividad pactado a 31 de diciembre se percibirá el 100% del complemento anual

PRINCIPADO DE
ASTURIAS

985351168



descontándose periodos de IT. Los trabajadores por este complemento vienen percibiendo el 10% del salario bruto anual.

VIGÉSIMO.- Con fecha 15 de febrero de 2010 tuvo lugar el acto de conciliación ante el SASEC, que finalizó sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- Pretenden los Sindicatos demandantes se declare nula y no ajustada a derecho la reducción en un porcentaje del 50% del pago a cuenta del complemento de objetivos previsto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de Empresa, acordada por la empresa demandada y notificada a los trabajadores por comunicación escrita de fecha 27 de enero de 2011, en tanto supone un descuelgue salarial prohibido por la norma, o subsidiariamente, para el caso de que se considere que la decisión empresarial no es sino una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se declare su nulidad por no haber observado el Hospital demandado la buena fe negocial durante el periodo de consultas, o en su defecto, se califique la misma como injustificada por no concurrir causa que legitime la decisión adoptada.

El demandado se opuso a la demanda rectora en todos sus pedimentos defendiendo su actuación al haber acudido al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para modificar el sistema de remuneración, siendo ésta una de las condiciones laborales que pueden verse modificadas al amparo de este artículo, actuando en el proceso de negociación de forma correcta y conforme a las exigencias de buena fe, siendo el propio Comité de Empresa el que no dejó vía abierta al diálogo, hallándose justificada la medida adoptada en función del desfase producido entre el presupuesto anual aprobado por sus órganos de gobierno y el reconocido por el SESPA para el año 2011, al estar sobredimensionada la plantilla, adoptándose la medida para garantizar la conservación del empleo. Niega, por ello, la existencia de descuelgue salarial, posibilidad prevista únicamente en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción dada por la Ley 35/10, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en el ámbito de los convenios colectivos de ámbito superior de empresa.

SEGUNDO.- Sentado cuanto antecede debe señalarse que el relato fáctico expuesto se ha visto acreditado por la prueba documental obrante en autos, interrogatorio de testigos y prueba pericial, así como manifestaciones de las partes sobre los hechos que no suscitan controversia.

Y comenzando entonces por esa última alegación debe significarse que el artículo 82.3 del ET después de señalar que "los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de vigencia", prevé que, "Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores..., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los



985351168



términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior de empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse afectadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo de la misma".

Cierto es que en este caso la inaplicación de condiciones retributivas pactadas en Convenio exige de forma ineludible el acuerdo entre empresa y parte social, ahora bien, obvia la parte demandante que esta posibilidad viene referida únicamente al régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior de empresa, lo que no acontece en el caso de autos pues el complemento salarial controvertido viene establecido en un convenio colectivo de empresa, por lo que las alegaciones de los Sindicatos demandantes sobre la inadecuación del procedimiento de modificación sustancial elegido por la empresa deben decaer.

Lo anterior lleva entonces al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, vía utilizada por el Hospital para la modificación de las retribuciones que como salario variable venían percibiendo sus trabajadores desde el año 2004, y que aparece previsto en el artículo 18.1 del Convenio bajo la denominación de "complemento por cumplimiento de objetivos". Este complemento se percibe por los trabajadores afectados por el conflicto junto a las retribuciones básicas, hallándose vinculado "...al cumplimiento de objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados por la Administración Sanitaria al Hospital en el Contrato Programa Anual o en las Cláusulas Adicionales al Convenio Singular".

En sus orígenes tenía como finalidad permitir la homologación salarial de los trabajadores del Hospital con los trabajadores de centros sanitarios de titularidad pública, estipulándose ya desde el año 2004 mediante un abono mensual a cuenta con devengo en doce pagas ordinarias descontados los periodos del IT, y consolidándose por periodos trimestrales, en función del cumplimiento de objetivos anuales de actividad pactados con el SESPA. Las cuantías se regularizan al final del ejercicio, de forma que si se consigue el objetivo de actividad pactado a 31 de diciembre se percibe el 100% de complemento anual con descuento de los periodos de incapacidad temporal.

Pues bien, al hilo de tales consideraciones y siendo parte integrante de las retribuciones de los trabajadores afectados por el conflicto el complemento por cumplimiento por objetivos en cuestión, no cabe duda que es condición esencial del contrato cuya modificación por afectar al sistema de remuneración (artículo 41.1 letra d) ha de encauzarse por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el cual en su apartado 6 establece, "Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector,



985351168



el acuerdo debe ser notificado a la Comisión paritaria del mismo."

En el citado precepto se establece, asimismo, que, "Mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 de la ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a arbitraje...".

La empresa sostiene a este respecto que así como en la redacción anterior del precepto que se examina se exigía para la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos del Título III, el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores al hacer uso de la expresión "...sólo podrá producirse por acuerdo...", la redacción actual "...se podrá efectuar en todo momento por acuerdo...", implica que en defecto de acuerdo puede llevarse a cabo por el procedimiento por ella elegido.

Sin embargo, esta interpretación se compeadece difícilmente con la redacción del precepto que después de referirse al acuerdo, señala que éste habrá de alcanzarse de conformidad con lo establecido en el apartado 4, que regula el periodo de consultas, pero omitiendo toda mención al caso de que no se alcanzase acuerdo, siendo lógico concluir que si se admitiese esa posible modificación unilateral por la empresa sin previo acuerdo, debería indicarse así, pero no se hace, sino que incluso en el párrafo siguiente se hace expresa referencia a los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, lo que permite colegir que es necesario de forma ineludible ese acuerdo, previéndose los mecanismos necesarios para la consecución del mismo sin el cual no se puede llevar a cabo esa modificación. Y esa interpretación obtiene refrendo al hilo de la redacción del artículo 41, que en su apartado 2 distingue entre modificación de condiciones de trabajo de que disfrutaran los trabajadores a título individual y las de carácter colectivo, entendiéndose por tales "la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario a efectos colectivos". En relación a este supuesto el apartado 4 regula el periodo de consultas, que puede finalizar con acuerdo, previéndose expresamente en el apartado 5 en relación a esa modificación, la ausencia de acuerdo, la notificación del empresario a los trabajadores de su decisión y la posibilidad de reclamar en conflicto colectivo. Por el contrario en el apartado 6 se regula de forma independiente y desvinculada de esa modificación de condiciones de trabajo, la modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos del Título III, con mención exclusiva al acuerdo, previo periodo de consultas para su consecución, y la adopción de los procedimientos necesarios para salvar las discrepancias a fin de lograr el mismo, sin el cuál resulta evidente que no se puede llevar a cabo esa modificación por no existir previsión normativa expresa.



985351168



Lo anterior es lógica consecuencia de la fuerza vinculante de los convenios colectivos conforme resulta del artículo 37.1 de la Constitución Española y artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que la modificación de condiciones de trabajo establecidas en los mismos requiere acuerdo entre empresa y trabajadores. A esta misma conclusión aboca el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que permite inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa pero siempre en virtud de acuerdo, e incluso en otro orden de cosas, el principio de pacta sunt servanda del artículo 1.256 del Código Civil que impide que la validez y el cumplimiento de los contratos se dejen al arbitrio de uno de los contratantes, o la imposibilidad de aplicar la cláusula rebus sic stantibus respecto de las obligaciones pactadas en Convenio Colectivo por ser impredecible de las normas jurídicas, naturaleza de la que participa el Convenio Colectivo de Empresa.

De este modo, la conducta de la empresa imponiendo a los trabajadores una modificación unilateral de la remuneración establecida en convenio colectivo, es claramente vulneradora del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, lo que de por sí supone la nulidad de tal actuar por perseguir un resultado contrario a la norma incurriendo en fraude de ley (artículo 6.4 del Código Civil), y determina un pronunciamiento en este sentido, sin perjuicio de lo cual, alegado por la parte demandante que el Hospital demandado no actuó con buena fe negocial durante el periodo de consultas debe señalarse a este respecto que no existe norma o práctica empresarial que impida la notificación del inicio de un periodo de consultas el día antes de un festivo o durante un "puente", no advirtiéndose mala fe en la parte empresarial cuando la fecha inicialmente fijada para la reunión del 10 de enero fue pasada posteriormente para el día 20 y luego a petición del Comité de Empresa para el día 21 de enero, ni tampoco a la vista de los términos en que se desarrolló la reunión, con posturas irreconciliables por ambas partes, por lo que no puede tildarse su actuación de contraria a las exigencias de la buena fe, procediendo en todo caso, y al margen de todas esas consideraciones, y por los razonamientos que han quedado expuestos a estimar la demanda en su pretensión subsidiaria declarando la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo notificada a los trabajadores y legales representantes por comunicación de fecha 27 de enero de 2011.

TERCERO.- De conformidad con el artículo 189.1, b) de la Ley de Procedimiento Laboral, contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación.

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

F A L L O.-

Que estimando la demanda formulada por los Sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y CONVERGENCIA ESTATAL DE MÉDICOS Y ATS-CEMSATSE contra CRUZ ROJA ESPAÑOLA, HOSPITAL DE GIJÓN, debo declarar y declaro nula



985351168



modificación sustancial de condiciones de trabajo notificada por comunicación de fecha 27 de enero de 2011, siendo su objeto la alteración de las retribuciones (complemento por objetivos), condenando al demandado a estar y pasar por esta declaración, reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo, y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra la misma podrán interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, que ha de ser anunciado en los cinco días siguientes a la notificación y ha de cumplir las formalidades previstas en los arts. 192, 227, 228 y 229 de la LPL.

Librese y únase certificación de esta resolución a las actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de Sentencias.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

E.-/

DILIGENCIA.- Seguidamente se procede a dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 266 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 212 de la LEC. Doy fe.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS