



## Juzgado de lo Social nº 3 de Tarragona

Avenida Roma, 21 - Tarragona - C.P.: 43005

TEL.: 977922860  
FAX: 977922861  
E-MAIL: social3.tarragona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 4314844420208050591

### Conflicto colectivo 982/2020-B

Materia: Conflictos colectivos (Excluido el iniciado por la autoridad laboral Art. 158)

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:  
Para ingresos en caja. Concepto: 469300000098220  
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.  
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 3 de Tarragona  
Concepto: 469300000098220

Parte demandante/ejecutante: CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA(CCOO), [REDACTED]  
Abogado/a: ALBERT VILA SEGURA, [REDACTED]  
Graduado/a social:  
Parte demandada/ejecutada: GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A., MINISTERI FISCAL  
Abogado/a: [REDACTED]  
Graduado/a social:

## SENTENCIA Nº 305/2021

En Tarragona, a 15 de octubre de 2021.

Vistos por mí, D. ÓSCAR MENDIZÁBAL FERNÁNDEZ, Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Tarragona los autos con nº 982/2020, instados por CONFEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) y Ma [REDACTED], Delegada de la Sección Sindical de CCOO en la empresa demandada contra GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M. sobre CONFLICTO COLECTIVO por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, he dictado la presente Sentencia que se basa en los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 16-12-2020 tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de Tarragona demanda suscrita por la parte actora, que correspondió por turno de reparto en este Juzgado, en la que, tras los hechos y fundamentos legales que estimaron de aplicación en derecho, terminaban suplicando que se dictara sentencia que acogieran sus pretensiones.

**SEGUNDO.-** Admitida la demanda, se señaló día y hora

Codi Segur de Verificació: 1

Signat per Mendizábal Fernández, Oscar,

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Data i hora 25/10/2021 15:31





para la celebración del acto de juicio el cual tuvo lugar el día 11-10-2020, compareciendo todas las partes, según consta en la correspondiente videograbación del juicio.

**TERCERO.-** Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes, y la demandada se opone en los términos que se recogen en la videograbación efectuada en la vista.

**CUARTO.-** En virtud de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social especificarse que el debate se centró en los siguientes extremos: La parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda. La empresa demandada se opone a la misma.

**QUINTO.-** Recibido el juicio a prueba, la parte actora propuso documental (10 documentos) y testifical de la Sra. [REDACTED]; la empresa demandada propuso documental (33 documentos) e interrogatorio de la actora Sra. [REDACTED]. Pruebas que fueron declaradas pertinentes y practicadas en el acto de juicio, según consta en la correspondiente videograbación y que dieron lugar a la relación fáctica que se desarrollará más adelante.

**SEXTO.-** En la tramitación de este juicio se han observado las prescripciones legales.

### **HECHOS PROBADOS**

**1º.-** El Pius Hospital de Valls es un hospital comarcal de proximidad, ubicado en Plaça Sant Francesc Nº 1 de Valls (Tarragona) y tiene una plantilla de 558 trabajadores.

(hecho no controvertido; documento nº 10 del ramo de prueba de la empresa)

**2º.-** Las relaciones laborales se rigen por el II Convenio Colectivo de Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de

Codi. Segur de Verificació

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/JAP/consultaCSV.html>

Signat per: Mendizábal Fernández, Oscar.

Data i hora: 25/10/2021 15:31





Salud Mental, concertados con el Servei Català de Salut (DOGC Núm. 7823 - 05-03-2019).

(hecho no controvertido)

**3º.-** El Convenio Colectivo establecía para el año 2019 una jornada efectiva de trabajo (para los grupos 2 a 7) de **1.654 horas** y para el año 2020 (para los grupos 2 a 7) una jornada efectiva de trabajo de **1.634 horas** efectivas.

(hecho no controvertido)

**4º.-** En fecha 17-11-2020 el responsable de recursos humanos del Hospital Pius de Valls envió mensaje de correo electrónico al Comité de Empresa y a las secciones sindicales del Sindicat Metges Catalunya, CGT, CCOO y SATSE del mencionado hospital con el siguiente contenido:

*“Bona tarda*

*Seguint indicacions de la Direcció de Persones, us adjunto el comunicat nº 58/2020 amb informació sobre els calendaris laborals de l'any 2021 així com una convocatòria per una reunió el proper 03.12.2020”*

(documento nº 5 empresa)

**5º.-** El comunicado nº 58/2020 (registro salida nº 139 fecha 17-11-2020) señala lo siguiente:

*“Benvolguts/des,*

*Serveixi el present escrit per comunicar-vos que teniu a la vostra disposició al Departament de Recursos Humans, còpia del calendaris inicials de totes les persones per l'any 2021.*

*Dir-vos que com es tracta de fitxers que ocupen molta memòria (+ de 30 MB), i segons ja hem fet els darrers anys,*

Codi Segur de Verificació:  
Signat per Mendizábal Fernández, Oscar.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://eicat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Data i hora 25/10/2021 15:31





el més raonable es faci una còpia directament a un llapis USB.

Igualment us convoquem a una reunió pel proper dijous dia 03.12.2020 a les 10:00 hores la Sala de Formació de la 3a planta per resoldre qualsevol aspecte relacionat amb els calendaris inicials de l'any 2021, tal i com vostès sol·liciten en el seu escrit de data 12.11.2020 (registre d'entrada nº 402) i d'acord amb l'establert a la Disposició Addicional Tercera a) del Reial Decret 1561/1995 de 21 de setembre en relació a l'article 34.6 del Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors."

(documento nº 6 de la empresa y nº 4 actora, por reproducidos)

6º.- El comunicado nº 59/2020 (registro de salida nº 140 de fecha 17-11-2020) señala lo siguiente:

"Benvolguts/des,

Serveixi el present comunicat per comunicar-vos que a partir del proper dia 20.11.2020, es començaran a publicar en el portal del treballador els calendaris individuals inicials de l'any 2021 dels treballadors/ores de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, SAM, i per tant, tothom el podrà consultar, seguint el procediment habitual. Recordeu que l'accés al portal del treballador es pot realitzar des de qualsevol estació de treball de al xarxa interna accedint a la intranet i des de l'exterior accedint-hi des de la pàgina web ([www.piushospital.cat](http://www.piushospital.cat))

Tots aquells treballadors/ores que per l'any 2021 realitzin un torn nocturn, hauran de signar la corresponent adscripció voluntària al mencionat torn abans de que es pugui publicar el seu calendari (el model està disponible al Departament de Persones)"

(documento nº 5 de la actora, por reproducido)

7º.- En fecha 03-12-2020 se realizó reunión ordinaria entre la Dirección y el Comité de Empresa, con el orden del





dia "Calendaris 2021". El acta de la reunió, que se da por íntegramente reproducida a los efectos de su incorporació al presente relato fáctico, señala lo siguiente:

*"Explica l'empresa que va enviar el passat dia 17.11.2020 els calendaris inicials per l'any 2021 al comitè i que després es van publicar els calendaris per tots els treballadors a partir del dia 20.11.2020. De forma resumida s'ha seguir amb les mateixes rotacions que altres anys i s'han aplicat dos dies "pius" de més per tal d'aplicar la rebaixa de les 14 hores del conveni.*

*(...)*

*Per la part social (CCOO) no volen entrar en aquest calendaris. Ells van interposar una demanda que de moment es favorable i creuen que avui no es data de parlar de calendaris i que volen tornar als calendaris de l'any 2015 perquè la jornada del conveni és la mateixa.*

*Per la part social (CGT) recolzen el plantejament que ha fet la secció sindical de CCOO.*

*Respon l'empresa que la sentència que fan esment, diu que es supera el límit de treballadors per ser un conflicte col·lectiu perquè inclou auxiliars del sociosanitari i els tècnics de Radiologia que són peticions particulars de les pròpies persones i que per tant no haurien de computar per considerar-se un conflicte col·lectiu. Segueix dient que a més els canvis que es van realitzar en els calendaris de l'any 2020 eren canvis d'horaris que l'empresa entén que no arriben a tenir el caràcter de modificació substancial tal i com ho entén la jurisprudència.*

*(...)*

*Per la part social (CGT) pregunten pels calendaris de CCEE. Diuen que l'empresa segueix fent el mateix que l'any passat i que no ha tingut en compte una sentència del Jutjat.*

*Respon l'empresa que en el servei de CCEE la reducció de jornada s'ha fet incorporant 2 dies plus més i que sobre la*





*sentència que es comenta no és ferma i que l'empresa té intenció de presentar recurs.*

*(...)*

*Per la part social (CCOO) demanen que 2 o 3 mesos abans de fer els calendaris, ens haguéssim hagut de reunir per parlar sobre els calendaris.*

*Respon l'empresa que fer una reunió al mes de setembre amb els calendaris inicials seria molt difícil perquè no hi hauria temps de tenir els calendaris preparats per aquesta data."*

*(documentos nº 6 de la actora y nº 8 de la empresa)*

**8º.-** En fecha 23-12-2020 se registró escrito en el Pius Hospital de Valls, firmado por el presidente del Comité de Empresa, solicitando con el fin de poder realizar la tarea sindical que se les informe del proceso de elaboración de los calendarios de trabajo para el año 2021 de todos los trabajadores. Se solicita igualmente una reunión para explicarles el proceso.

En la reunión de fecha 28-12-2020 se trató este aspecto, acta que se da por reproducida a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico.

*(documento nº 7 y 8 de la empresa)*

**9º.-** Los calendarios de festivos tanto para el año 2020 como para el año 2021 se dan por reproducidos a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico.

*(documentos nº 2 y 3 de la empresa)*

**10º.-** En fecha 09-11-2020 se dictó Sentencia por el Juzgado Social nº 1 de Tarragona, entre las mismas partes y en donde se solicitaba la nulidad del calendario laboral del año 2020 y la nulidad de la decisión empresarial de





modificación sustancial de condiciones de trabajo consistente en la variación de horarios y jornadas efectuada.

La Sentencia mencionada falló lo siguiente:

*“Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por CONFEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) y por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en calidad de Delegada de la Sección Sindical de CCOO en la empresa contra GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M., habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro nulo el calendario laboral elaborado por la empresa para el año 2020.*

*Debo declarar y declaro nula la decisión adoptada por GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M. de modificación colectiva de las jornadas y horarios de trabajo, al eludir el periodo de consultas con el Comité de Empresa, reponiendo a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo.”*

(documento nº 8 de la actora, Sentencia que se da por íntegramente reproducida a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico)

**11º.-** La Sentencia anterior fue recurrida en suplicación (recurso 811/2021), dictando Sentencia el TSJ de Catalunya en fecha 21-06-2021, con el siguiente fallo:---

*“Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Gestió Pius Hospital de Valls S.A.M. contra la sentencia de 9 de noviembre de 2020 dictada por el Juzgado Social nº 1 de Tarragona en sus autos de conflicto colectivo nº 13/2020 y en su virtud confirmamos en todas sus partes dicha resolución. Sin costas. Con pérdida del depósito constituido para recurrir”.*

Contra la Sentencia del TSJ de Catalunya se anunció recurso de casación, recurso que se declaró desierto por Auto de 13-09-2021. La parte recurrente (Pius Hospital de Valls) manifiesta no haber recurrido en queja el Auto anterior.

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Signat per: r Mendizábal Fernández, Oscar.

Data i hora: 25/10/2021 15:31





(documentos nº 9 y 10 de la actora, Sentencia del TSJ que se da por íntegramente reproducida a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico)

**12º.-** La empresa Gestió Pius Hospital de Valls ha distribuido unilateralmente para el año 2021 8 días "Pius", jornadas enteras para adaptar el calendario laboral a la jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

(hecho no controvertido)

**13º.-** La aplicación de los días "Pius" a los que se refiere el hecho probado anterior afecta al personal de dirección y administrativos, que son aproximadamente el 20% del total de la plantilla del hospital.

(interrogatorio de la parte actora, [REDACTED])

**14º.-** La Sección Sindical de CC00 acepta que en fecha 17-11-2020 se solicitó el informe a que se refiere la Disposición Adicional Tercera a) del RD 1561/1995, de 21 de septiembre en relación al artículo 34.6 del ET, si bien no se emitió el informe por ausencia de tiempo material para revisar más de 500 calendarios, ya que el 20-11-2020 la empresa ya publicó los calendarios definitivos.

(interrogatorio de la parte actora, M [REDACTED] y testifical de la [REDACTED])

**15º.-** Los representantes de los trabajadores solicitaron reuniones a la dirección de la empresa dado que no conocían a exactamente a cuántos trabajadores afectaban las modificaciones realizadas por la empresa.

En las reuniones relativas al calendario laboral del año 2020 la empresa aportó información concreta sobre número de trabajadores afectados y forma de afectación, lo que no ha realizado para el año 2021, si bien las comparecientes aseveran que están afectados más de 30 trabajadores (todos los trabajadores comprendidos en los grupos II a VII), pues





afecta a los mismos trabajadores que el año anterior.

(interrogatorio de la parte actora, [REDACTED] y testifical de la Sra. [REDACTED])

**16º.-** En fecha 28-12-2020, se registró en la sede de Tarragona del Tribunal Laboral de Catalunya solicitud de conciliación presentada por el Sindicato CCOO y la Sección Sindical de CCOO en la empresa, frente a GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M., por conflicto colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se celebró el acto de conciliación en fecha 04-01-2021, finalizando SIN ACUERDO.

(documental adjunta el 06-05-2021 a autos)

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Se declara la competencia de este Juzgado, tanto por razón de la condición de los litigantes, como por la materia y territorio, de conformidad a lo que determinan los artículos 2.g), 6 y 10.2 a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con el art. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1985.

**SEGUNDO.-** Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la precitada Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se declara que los hechos declarados probados en el ordinal anterior se han deducido de los medios de prueba señalados en el Antecedente de Hecho QUINTO, propuestos por las partes, practicados con contradicción en el juicio oral y valorados de conformidad con las reglas de la sana crítica y que han dado lugar al relato fáctico de la presente resolución.

**TERCERO.-** El Sindicato de trabajadores COMISIONES OBRERAS, solicita la NULIDAD o que se declare INJUSTIFICADA la decisión adoptada por la empresa demandada de modificación sustancial de condiciones del trabajo





consistente en la imposición unilateral del calendario laboral para el año 2021 así como la modificación de horarios que ello implica, por vulneración del art. 34.6 del ET, así como de la Disposición Adicional Tercera del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, relativo a la competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.

Alega igualmente vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical (Art. 28 CE), solicitando una indemnización en concepto de daños y perjuicios al Sindicato por cuantía de 6.251 €.

La empresa por su parte alegó una serie de excepciones procesales relativas a la indebida acumulación de acciones, inadecuación del procedimiento, falta de acción y falta de concreción de la pretensión así como falta de legitimación activa. En cuanto al fondo solicita la aplicación del Art. 19.3 Convenio SISCAT, alega que existió comunicación con los representantes de los trabajadores y que se solicitó el informe al comité de empresa así como la inexistencia de modificación sustancial colectiva al no superarse el umbral del artículo 41.1 ET negando por último la existencia de vulneración de la libertad sindical.

#### **CUARTO.- Excepciones procesales: Indebida acumulación de acciones.**

Como primera excepción procesal sostiene la empresa la indebida acumulación de acciones, pues en la demanda se ejercitan dos acciones a su juicio no acumulables: la de anulación del calendario laboral por falta de informe y una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Pues bien, la Sentencia del TSJ de Cataluña de 21-06-2021, que resolvió el recurso de suplicación frente a la dictada por el Juzgado Social nº 1 de Tarragona ya desestimó en su momento esta excepción procesal. El razonamiento resulta plenamente aplicable al presente supuesto pues las acciones ejercitadas entonces eran sustancialmente las mismas que se ejercitan ahora.

Según razona el TSJ: *"El TS en su sentencia de 6 de*





junio de 1994 reconocía la facultad general de acumular acciones, en razón al principio de economía procesal, a cuya virtud, dos o más pretensiones se examinan en un único procedimiento y se resuelven en una única sentencia. No obstante, existen excepciones a ese principio general, de tal manera que determinadas acciones no pueden acumularse a otras, sin duda por la importancia cualitativa de aquéllas, por incompatibilidad de su contenido con las otras, o por la especificidad de la tramitación de las modalidades procesales que les son propias, circunstancias que no hacen conveniente que su enjuiciamiento se mezcle con el de otras pretensiones, predominando en este caso el interés sobre la atención exclusiva que merece el objeto del proceso sobre el principio de economía procesal.”

La Sentencia del TSJ razona igualmente que entrará a analizar todas las cuestiones procesales planteadas “ex novo” en el recurso habida cuenta de que la Sala habría de abordarlas incluso de oficio a tenor de lo prevenido en los artículos 238 y siguientes LOPJ.

Compartiendo el criterio de la Sala, debe rechazarse por inexistente el defecto procesal alegado de indebida acumulación de acciones, pues es dable la acumulación por la conexidad evidente de las acciones ejercitadas en la demanda, al pretenderse la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que implica precisamente la puesta en vigor del calendario laboral implementado por la empresa para el año 2021, como consecuencia de la reducción de jornada prevista en el convenio colectivo; lo que permite unir ambas acciones. De nuevo cabe decir que la empresa no acredita indefensión material que pudiera derivarse de la acumulación de las acciones ejercitadas. Debe por tanto rechazarse la primera excepción procesal alegada.

#### **QUINTO.- Inadecuación del procedimiento.**

Entiende la empresa que nos encontramos ante una inadecuación del procedimiento ya que no se indica en la demanda a cuántos trabajadores afecta la modificación sustancial de condiciones de trabajo, alegando por ello indefensión. Igualmente señala que debe acreditarse que ésta afecta a más de 30 trabajadores (ya que el Hospital tiene 558 personas trabajadoras), ex art. 41.2 ET.





Recordar en este punto que la indefensión alegada debe ser real y efectiva. No es aceptable que la empresa que lleva a cabo una supuesta modificación sustancial de las condiciones de trabajo alegue indefensión porque el Sindicato y la Sección Sindical accionantes no concreten exactamente el número de trabajadores afectados por la medida empresarial, pues es la propia empresa la que mejor conoce (y tiene posibilidad real y efectiva de conocer) los concretos trabajadores afectados por la medida empresarial.

A entender de este juzgador la indefensión podría causarse más bien en sentido contrario, pues tal y como se declaró en juicio y como consta igualmente en las Sentencias relativas al calendario laboral del año 2020, la empresa entonces facilitó al Comité y a los Sindicatos un desglose sobre número de trabajadores afectados por las medidas y concretó la afectación a cada servicio, computando el número de trabajadores afectados, información que no ha facilitado respecto de los calendarios y modificaciones del año 2021.

Debe por tanto rechazarse la excepción de inadecuación del procedimiento, pues como veremos al analizar el fondo del asunto, ha quedado acreditada la afectación a más de 30 trabajadores siendo el procedimiento de conflicto colectivo el adecuado para resolver la cuestión objeto de las presentes actuaciones.

Se señala igualmente que no nos encontramos ante un conflicto colectivo dado que no existe un interés abstracto que luego pueda individualizarse, sino que nos encontramos ante intereses individuales que deben analizarse caso por caso. Procede traer a colación la doctrina del Tribunal Supremo existente sobre la materia:

La Sala Social del TS viene manteniendo una doctrina constante, acogida en múltiples sentencias, entre las que podemos citar, entre otras, la de 17 de junio de 2002, recurso de casación 1277/01 y la de 15 de diciembre de 2004, recurso de casación 115/03 en las que se examinan los requisitos de la modalidad procesal del conflicto colectivo, señalando la primera de las sentencias citadas lo siguiente: **"el conflicto colectivo implica: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su**

Codi Segur de Verificació: \_\_\_\_\_  
Signat per Mendizábal Fernández, Oscar.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/IA/consulteCSV.html>  
Data i hora 25/10/2021 15:31





*índole colectiva; con relación a este rasgo, el más nuclear y dificultoso, la Sala ateniéndose al Texto del art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral que previene que se tramitaran a través del proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores", viene exigiendo dos requisitos, uno que llama subjetivo que es la existencia de un grupo homogéneo definido por caracteres objetivos que lo configuran y otro objetivo que consiste en la presencia de un interés general que reside en el grupo. Sentencias de 9 de mayo de 1991, de 24 de febrero, 26 de marzo, 29 de abril, 25 de junio y 10 de diciembre de 1992 y 30 de junio de 1993.*

Pues bien, la configuración del grupo, como es obvio, no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo. Pero existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en el última instancia lo componen, y es ella que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que *a priori* y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse.

El Tribunal Supremo viene manteniendo una doctrina constante, acogida en múltiples sentencias, entre las que podemos citar, entre otras, la de 17 de junio de 2002 ( RJ 2002, 9207) , recurso de casación 1277/01 y la de 15 de diciembre de 2004 ( RJ 2005, 2410) , recurso de casación 115/03 en las que se examinan los requisitos de la modalidad procesal del conflicto colectivo, señalando la primera de las sentencias citadas lo siguiente: "**el conflicto colectivo implica: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva; con relación a este rasgo, el más nuclear y dificultoso, la Sala ateniéndose al Texto del art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral que previene que se tramitaran a través del proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores", viene exigiendo dos requisitos, uno que llama subjetivo que es la existencia de un grupo homogéneo definido por caracteres objetivos que lo configuran y otro objetivo que consiste en**

Codi: Segur de Verificació

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Signat per: Mendizábal Fernández, Oscar.

Data i hora: 25/10/2021 15:31





la presencia de un interés general que reside en el grupo. Sentencias de 9 de mayo de 1991 ( RJ 1991, 3796) , de 24 de febrero ( RJ 1992, 1145) , 26 de marzo, 29 de abril ( RJ 1992, 2685) , 25 de junio ( RJ 1992, 4672) y 10 de diciembre de 1992 ( RJ 1992, 10067) y 30 de junio de 1993 ( RJ 1993, 4939) , doctrina que se ha mantenido de modo constante hasta las sentencias recientes que cita el recurso y la resolución impugnada. Pues bien, la configuración del grupo, como es obvio, no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo. Pero existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en el última instancia lo componen, y es ella que el grupo esta configurado por rasgos y conceptos que a priori y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse".

Por su parte la sentencia de 15 de diciembre de 2004 establece lo siguiente: "También es pacífico, en la jurisprudencia ( STS 4 de julio de 1995 ) que la diferencia entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella otra que, aun siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural, no debe hacerse atendiendo únicamente al carácter general o individual del derecho ejercitado, sino también al "modo de hacer valer". Y esta conclusión se desprende de la propia redacción del artículo 150 LPL, que incluye, en el ámbito del precepto de conflicto colectivo, las demandas que tengan un interés general, y además, "afecten a un grupo genérico de trabajadores", es decir, que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino en cuanto colectivo, cualesquiera que sea el número de trabajadores singulares comprendidos en el grupo."

Entiende este juzgador que en el caso que nos ocupa nos encontramos ante un grupo de trabajadores (todos los de la empresa demandada pertenecientes a los grupos 2 a 7 del convenio) considerado en su conjunto, todos ellos afectados en uno u otro modo por la medida aplicada por la empresa. Existen por tanto unos intereses colectivos susceptibles de ser defendidos a través de la modalidad procesal del conflicto colectivo, que es la adecuada, debiendo





desestimarse la excepción procesal relativa a la inadecuación del procedimiento.

**SEXTO.- Falta de legitimación activa y/o falta de acción.**

Alega la empresa falta de acción reproduciendo el argumento anterior, señala que no conoce qué cambios de horario, jornada o turnos se han realizado, pues no se señalan en la demanda, generándole indefensión pues no conoce de qué se ha de defender. Reproduciendo el razonamiento realizado en el fundamento de derecho anterior, procede rechazar la excepción alegada de falta de acción y la inexistencia de indefensión.

En cuanto a la falta de legitimación activa, se niega la misma porque la actora es una sección sindical y no consta la afiliación de ninguna persona trabajadora de la sección sindical a la que afecten las supuestas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, no constando afiliado alguno afectado por ningún cambio.

Debe rechazarse esta excepción porque no solo es parte demandante la delegada sindical de CCOO en la empresa, sino también el sindicato CCOO, por lo que ambos accionantes ostentan legitimación activa para promover procesos de conflicto colectivo conforme al artículo 154 a) y c) LRJS

**SÉPTIMO.- Conflicto colectivo**

La modalidad procesal elegida por la actora para articular su pretensión es la modalidad procesal de conflicto colectivo (Artículos 153 a 161 LRJS). El artículo 154 LRJS regula la legitimación activa de la siguiente manera:

*“Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:*

*a) Los **sindicatos** cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.*





b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

c) Los empresarios y los **órganos de representación legal o sindical de los trabajadores**, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior (...)"

La modalidad procesal utilizada es como ya se ha indicado correcta, estando legitimado tanto el sindicato CCOO como la representación sindical de CCOO de los trabajadores en la empresa.

Procede a continuación estudiar la alegación de la empresa relativa a no alcanzarse los umbrales para considerar la modificación sustancial de carácter colectivo. Su regulación se encuentra en el Art. 41.2 ET.

Son **colectivas** las modificaciones que en un periodo de 90 días afecten a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores;
- 10% de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores;
- **30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores.**

El resto de las modificaciones cuyos trabajadores afectados no alcancen dichos umbrales son individuales. El hecho de que la modificación afecte a la totalidad de un determinado y concreto grupo de trabajadores no la convierte en colectiva si no excede los límites señalados (TS 13-10-16).

La modificación sustancial puede ser individual





dependiendo del número de trabajadores que afecte aunque la condición a modificar se haya establecido por acuerdo o pacto colectivo extraestatutario. Asimismo, una modificación puede ser colectiva dependiendo del número de trabajadores que afecte aunque la condición a modificar se haya establecido por contrato de trabajo.

En el caso que nos ocupa, la empresa tiene más de 300 trabajadores (en concreto 558 según HP 1), por lo que se necesita que el número de trabajadores afectados supere los 30 trabajadores para que la modificación sustancial tenga el carácter de colectiva. Según ha quedado acreditado los hechos probados 13, 14 y 15, en base al interrogatorio de la representante de la sección sindical y a la testifical practicada (miembro de la sección sindical de CCOO en la empresa) la modificación sustancial afecta a más de 30 trabajadores por lo tanto supera el umbral del artículo 41.2 c) del ET.

Para llegar a la conclusión anterior se ha tenido en cuenta fundamentalmente el criterio legal que en materia de valoración de la prueba establece el artículo 217.7 LEC según el cual "7. Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio."

Entiende este juzgador que para el Sindicato accionante y para la Sección Sindical accionante, resulta muy complicado conocer a cuántos trabajadores en concreto afecta la medida que impugnan. Sin embargo, para la empresa es sencillo, pues es quien ha aplicado la medida impugnada y la que conoce este dato. Debemos recordar en este punto que la aplicación del calendario laboral del año 2020, que fue declarado nulo, así como la modificación sustancial que llevaba aparejada relativa a las jornadas y horarios, afectó a 59 trabajadores. Por otro lado, el número total de trabajadores del Hospital ha aumentado respecto al año 2020 (558 trabajadores frente a 514). Lo anterior permite concluir que al menos habrá 59 trabajadores afectados. Por último y a mayor abundamiento señalar que en las negociaciones del año 2020 la empresa detalló la forma de aplicación de las distintas modificaciones y la afectación de éstas a la plantilla, siendo que en este año 2021 y tal y como se desprende de las actas de las reuniones mantenidas, la empresa no ha facilitado este dato. Con arreglo al





principio de disponibilidad y facilidad probatoria debe darse por acreditado que la modificación sustancial afecta a más de 30 trabajadores, pues lo contrario colocaría en una evidente situación de indefensión a los accionantes y se estaría premiando la conducta empresarial de opacidad y falta de información. Queda por tanto constatado que la modificación sustancial realizada afecta a más de 30 trabajadores.

#### **OCTAVO.- Nulidad del calendario laboral.**

La empresa debe elaborar anualmente un calendario laboral, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo. En este documento puede contenerse el horario, la jornada anual y la distribución de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de los trabajadores, según la jornada máxima legal o pactada.

No obstante, la obligación legal de elaborar el calendario laboral no incluye la publicación de los concretos horarios de trabajo, ya que, de hacerlo, habría que ignorar y dejar sin efecto las facultades organizativas del empleador (TS 18-9-00; 21-6-16). De este modo pierde, en gran parte, su función de informar al trabajador de los días y horas en que debe prestar servicios durante el año natural.

Los representantes de los trabajadores deben ser consultados por el empresario antes de elaborar el calendario y deben emitir informe a este respecto que resulta ineludible en el caso de que no se haya llegado a un acuerdo en la consulta (TS 18-11-14). De no seguir los trámites indicados, el calendario es susceptible de impugnación ante la jurisdicción social, supuesto en el que nos encontramos en el presente caso.

Solicita la actora que se anule el calendario laboral por considerarlo impuesto unilateralmente por la empresa demandada. En relación con el objeto del litigio, se denuncia como infringido el artículo 34.6 ET, que dispone lo siguiente:

*“Anualmente se elaborará por la empresa el calendario*





laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.”

El cauce del artículo 34.6 ET se trata de una vía supletoria cuando no se alcance acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en cuyo caso la empresa está facultada para establecer unilateralmente el calendario laboral (vid. *Sentencia del TS (Social) de 17-05-2011, rc 147/2010*)

Conforme a la Disposición Adicional Tercera del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, relativa a la competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada, los mismos “ tendrán derecho a:

a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 art. 34 ET.”

En interpretación de tales preceptos, la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo** ha indicado que, de acuerdo con el artículo 34.6 ET, la elaboración del “calendario laboral” -que puede o no incluir el horario de trabajo, tras la derogación del RD 2001/1983: SSTS 18/09/00 (r.cud 4240/99) y 24/01/03 (r.co 175/01) - corresponde en principio a la empresa; y si bien la fijación inicial del horario del trabajo se atribuye también en principio al poder de dirección del empresario, ello ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o contratos de trabajo (art. 34.1 ET). E insistiendo en la misma doctrina, también la Sala ha afirmado que esa facultad empresarial “no es omnímoda ya que deberá respetar tanto las normas de carácter necesario, fiestas nacionales, locales, así como pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando en este último caso se haya incorporado el acervo contractual de los trabajadores” (en este sentido, la STS 16/06/05 -r.co 118/04-).

Pues bien, a la vista del contexto normativo y jurisprudencial, el calendario laboral elaborado unilateralmente por la empresa ha de ser declarado nulo. Y en apoyo de tal decisión son aducibles los siguientes argumentos:





Codi Segur de Verificació

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://eicat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Signat per Mendizábal Fernández, Oscar.

Data i hora 25/10/2021 15:31

a) Ciertamente que la DA Tercera del RD 1561/1995 no exige una negociación previa a la elaboración del calendario laboral, y aunque así fuese, el deber de negociar no se confundiría con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación infructuosa (entre otras, SSTS 09/02/10 -rcu 112/09-; 21/10/10 -rcu 198/09 y 14/12/10 -rcu 60/10). Lo único que **impone la referida norma es que los representantes de los trabajadores sean consultados por el empresario y que emitan informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.**

b) Destacar que no se ha cumplido el requisito de la negociación previa entre empresa y representantes de los trabajadores para intentar convenir un calendario laboral para el año 2021. La primera comunicación que consta en autos es del 17-11-2020 en la que directamente, la empresa comunica a los representantes de los trabajadores que los calendarios para el año 2021 ya están elaborados y que están disponibles para su consulta. Esta actuación respecto del Sindicato accionante será estudiada a continuación, en el fundamento relativo a la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Lo anterior implica igualmente que deba declararse la nulidad del calendario laboral impuesto unilateralmente por la empresa, pues no se ha solicitado informe a los representantes de los trabajadores con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, sino que los calendarios ya estaban elaborados (y serían publicados en 3 días) cuando se solicita este informe. La actuación empresarial deja vacío de contenido al informe que preceptivamente deben emitir los representantes de los trabajadores, lo que debe conllevar la nulidad del calendario laboral impuesto unilateralmente por la empresa para el año 2021.

En palabras del TS, no es posible parigular los contactos entre las partes posteriores al primer día de negociaciones finalizado sin acuerdo, y previos, en todo, a la emisión del calendario laboral por la empresa, con el referido informe de la disposición reglamentaria, apartado a), donde a la competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada de ser consultados por el empresario, se añade copulativamente o en plano de





conurrencia, la de "emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 ET" informe que, evidentemente, no será necesario si ha mediado acuerdo en la consulta, es decir, si el empresario ha tenido en cuenta todo lo que en la misma haya podido manifestar tal representación y se ha logrado un consenso, pero que resulta ineludible si precisamente por no haber sido así, ha de decidir unilateralmente, en cuyo caso es preceptivo el previo informe mencionado, de modo que en tal tesitura, ha de cumplirse con dicha exigencia antes de la elaboración del calendario, lo que, según se ha expresado ya, no se ha realizado en el caso que nos ocupa, sin que, en fin, ello suponga que la negociación haya de mantenerse indefinidamente, no pudiéndose entender tampoco que basta con la garantía de la posible impugnación del calendario ante esta jurisdicción, por cuanto el informe constituye en todo caso un requisito o condición de cierre que da paso a esa elaboración unilateral. Esta misma doctrina jurisprudencial ha sido aplicada recientemente por el TSJ Andalucía (Sevilla, Sala de lo Social), de 03-03-2020 Rec. Suplicación nº 221/2020, que anula igualmente el calendario laboral de una empresa por la falta del informe previo del Comité de Empresa a la aprobación del calendario.

**NOVENO.- Nulidad de la modificación sustancial colectiva aplicada por no seguirse el procedimiento establecido.**

Además de la declaración de nulidad del calendario laboral del año 2021 impuesto por la empresa, solicita la actora la declaración de nulidad o subsidiariamente que se declare injustificada, la modificación sustancial colectiva que el calendario del 2021 ha implicado para la plantilla.

Como ya señaló el TSJ en su sentencia, la propia declaración de nulidad del calendario laboral para el año 2021 lleva aparejada la nulidad de las medidas modificativas del horario de trabajo establecidas con el calendario. Como se ha indicado con anterioridad, la empresa no ha facilitado información sobre cuáles han sido las concretas medidas implementadas en cuanto a jornada y horario. No obstante lo anterior, este actuar empresarial no debe conllevar la desprotección de los trabajadores afectados por la medida. Habiendo quedado acreditada la afectación a más de 30 trabajadores de la plantilla, procede automáticamente





declarar la nulidad radical de la modificación sustancial colectiva que la imposición del calendario laboral para el año 2021 ha implicado para la plantilla, debiendo ser los trabajadores repuestos en sus anteriores condiciones y debiendo ser condenada la empresa a estar y pasar por esta declaración.

**DÉCIMO.- Estudio de la vulneración de la libertad sindical e indemnización por vulneración de la misma.**

Solicita la demanda rectora del presente procedimiento, y esta vez como novedad respecto de la demanda presentada relativa al calendario laboral del 2020, que se declare la vulneración de la libertad sindical pues el sindicato CCOO y sus representantes miembros del comité de empresa se han visto perjudicados gravemente con el ilícito actuar empresarial, por cuanto se excluye al Sindicato y a sus miembros en la intervención de la elaboración de los calendarios anuales, tal y como exigen los artículos 34.6 ET y la DT 3ª del RD 1561/1995, solicitando una indemnización de 6.251 euros derivados de la vulneración de dicha libertad pública.

La empresa demandada alega en síntesis que no existe tal vulneración de la libertad sindical, pues el Sindicato ha tenido acceso a toda la información y garantías, señalando que en el ramo de prueba consta un intenso y constante intercambio de información entre representantes de los trabajadores y de la empresa que demuestran la inexistencia de la discriminación alegada. Solicita igualmente la desestimación de la indemnización de daños y perjuicios solicitada por la inexistencia de vulneración de la libertad sindical.

La Constitución Española de 1978 contiene un importante reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito de las relaciones laborales, con referencia a los sindicatos y a la acción sindical.

La libertad sindical está reconocida con el rango de derecho fundamental en el artículo 28 CE que señala:

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Signat per: Mendizabal Fernández, Oscar.

Data i hora 25/10/2021 15:31





*"1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.*

*Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato."*

La **acción sindical** constituye el contenido esencial de la libertad sindical, por cuanto que precisamente lo que caracteriza al sindicato, por diferencia respecto de cualquier otra asociación de derecho privado, es el tipo de actuaciones que realiza a los efectos de la tutela y defensa de los intereses que le son propios. El sindicato se justifica primordialmente por el ejercicio de la actividad sindical, que se caracteriza por la existencia de otra parte (el empleador) frente a la que se ejercitan una serie de derechos como los de huelga, de negociación colectiva y de conflicto (TCo 8/1981).

A pesar de que la negociación colectiva (Art 37.1 CE) no se encuentra dentro del catálogo estricto de los derechos fundamentales y libertades públicas y la libertad sindical sí (Art. 28.1 CE), la lesión a la actividad sindical de negociación colectiva es recurrible en amparo ante el Tribunal Constitucional porque **el derecho de negociación colectiva de los sindicatos sí se integra en el de libertad sindical**, como una de sus facultades de acción sindical, y como contenido de dicha libertad (TCo 118/2012; 152/2008; 225/2001; 121/2001).

Se lesiona la libertad sindical cuando se produzca algún impedimento en el proceso electoral o en el ejercicio de las competencias propias de los comités de empresa y delegados de personal, si tras esa vulneración de derechos se constata que se está obstaculizando por vía indirecta la actividad de un sindicato que interviene vía la representación de los trabajadores en la empresa (TCo 38/1981; 198/2004).





Procede recordar en este punto que de acuerdo con nuestra LRJS, en los procedimientos en los que se alegue la vulneración de derechos fundamentales, corresponde a la actora probar la existencia de indicios de vulneración del derecho fundamental alegado, desplazándose entonces la carga de la prueba al demandado (Art. 181.2 LRJS).

La parte actora aporta, a juicio de este juzgador, indicios suficientes de la existencia de vulneración de la libertad sindical. Del análisis de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional realizados con anterioridad, debemos concluir que la negociación colectiva está comprendida en la acción sindical, que a su vez constituye el núcleo esencial de la libertad sindical. Por lo tanto, la alegación que realiza el Sindicato accionante relativa a que se ha visto excluido de la posibilidad real de realizar esta acción sindical, al excluirse de la negociación con la empresa para negociar los calendarios laborales para el año 2021 (no sólo a él, también al resto de Sindicatos, que sin embargo no han acudido a la vía jurisdiccional social), como posteriormente al serle hurtada la posibilidad real de emitir, con carácter previo, el informe preceptivo a que se refiere la DT 3ª del RD 1561/1995, constituyen indicios suficientes de la existencia de trasgresión por parte de la empresa demandada de la libertad pública alegada.

Produciéndose así la inversión de la carga de la prueba, la empresa demandada no acredita que se haya respetado esta libertad pública. Más bien al contrario. Del documento nº 4 de la empresa se deduce que se hurta toda posibilidad de actuación a los Sindicatos (en concreto, al accionante), pues se ponen a su disposición los calendarios para el año 2021 el 17-11-2020, convocándose a una reunión para el próximo día 03-12-2020, cuando en realidad el mismo día 17-11-2020 (documento nº 5 empresa) ya se comunica a los propios Sindicatos y al Comité de Empresa que a partir del próximo 20-11-2020 se publicarán los calendarios de los trabajadores para el año 2021. Con esta actuación empresarial se vacía de contenido la acción sindical, pues se deja al Sindicato accionante sin posibilidad real de intervenir en la elaboración de los calendarios laborales, posibilidad de intervención que le viene legalmente atribuida, vulnerando de este modo el contenido esencial de la libertad sindical, a la que nuestra Constitución ha dado el máximo rango al colocarla en el artículo 28, dentro de los derechos fundamentales y las libertades públicas.





Conforme al artículo 182 LRJS procede declarar la existencia de vulneración de la libertad sindical, declarando la nulidad radical de la actuación del empleador, ordenando el cese inmediato de la actuación contraria a las libertades públicas y disponiendo el restablecimiento al Sindicato demandante en la integridad de su derecho.

Por último y en relación a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas solicitada, se postula la aplicación del criterio orientador de la LISOS, solicitando una indemnización de 6.251 €.

El Art. 183 LRJS dispone lo siguiente:

*“1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

*2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.”*

La jurisprudencia en orden a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, ha pasado de una inicial fase de concesión automática en la que se entendió procedente la condena, sin necesidad de acreditación de un específico perjuicio, dado que este se presume, a una posterior exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena, postura que, en la actualidad, se ha modificado, atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral y por la consideración acerca de la inexistencia de parámetros que permitan con precisión





traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño moral consiste, lo que lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración y, por otra, diluye la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio de la aplicación de parámetros objetivos, en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental, cuando resulte difícil su estimación detallada. La utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS, ha sido admitida por la jurisprudencia constitucional (TS 19-12-17; TSJ Madrid 2-3-18).

Siguiendo la doctrina expuesta, dado que resulta difícil la estimación detallada de los daños y perjuicios causados al Sindicato, y no se ha justificado por la parte actora la existencia de otros daños y perjuicios adicionales, se utilizará como criterio orientador el de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo expuesta.

Esta norma tipifica como sanción grave en el Art. 7:

*<< 7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.>>*

El Art. 40 establece como sanciones en materia de relaciones laborales para las calificadas como graves la multa, en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 euros. Se estima que conforme a los criterios de graduación del artículo 39 LISOS, el grado máximo es el grado correcto tal y como solicita la actora en su demanda.

Procede conforme a lo razonado, condenar al empresario a indemnizar los daños y perjuicios causados al Sindicato Comisiones Obreras, cuantificándolo en una indemnización de 6.251 euros.

**DECIMOPRIMERO.- RECURSO.** Según dispone el art. 191.2 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y por razón de la materia, contra la presente resolución cabe Recurso de Suplicación.

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Signat per Mendizábal Fernández, Oscar.

Data i hora 25/10/2021 15:31





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

## F A L L O

Que **ESTIMANDO** la demanda interpuesta por CONFEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) y por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en calidad de Delegada de la Sección Sindical de CCOO en la empresa contra GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M., habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y **declaro nulo el calendario laboral elaborado por la empresa para el año 2021.**

Debo declarar y **declaro nula** la decisión adoptada por GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M. de **modificación colectiva de las condiciones de trabajo** adoptadas para la implementación del calendario laboral para el año 2021, reponiendo a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo.

Debo declarar y **declaro la existencia en la actuación empresarial de vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas**, en concreto de la libertad sindical, declarando la nulidad radical de la actuación de la empresa, ordenando el cese inmediato de la actuación contraria a las libertades públicas y disponiendo el restablecimiento al Sindicato demandante en la integridad de su derecho.

**Debo condenar y condeno** a GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS S.A.M. a **indemnizar** al Sindicato CONFEDERACIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) en la cantidad de **6.251 €** en concepto de daños y perjuicios derivados de la lesión de la libertad sindical.

Notifíquese esta sentencia a las partes, con advertencia de que frente a misma cabe recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña -Sala de lo Social- en el plazo máximo de cinco días y por conducto de este Juzgado, designando Letrado que ha de interponerlo. El recurrente que no gozase del beneficio de justicia gratuita deberá presentar resguardo acreditativo del ingreso de la cantidad objeto de la condena





en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado en el Banco, sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso y al mismo tiempo para su formalización el resguardo del ingreso de **300 euros**, en la misma entidad bancaria, sin cuyo requisito se le tendrá por desistido del recurso anunciado.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando lo pronuncio, mando y firmo.

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Signat per: Mendizabal Fernández, Oscar.

Data i hora: 25/10/2021 15:31

