

23.14 Circular Informativa

VALORACIÓ DE LA SENTÈNCIA DEL TSJC RESPECTE LES CONSEQÜÈNCIES DE LA FINALITZACIÓ DE LA ULTRACTIVITAT DEL VII CONVENI COL-LECTIU DE LA XHUP I AP

Amb data 15 de maig de 2014, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ha establert per primera vegada un criteri jurisprudencial sobre els acords subscrits en els centres concertats després de la pèrdua de vigència del VII Conveni Col·lectiu de la XHUP i dels Centres d'Atenció Primària concertats, en sentència sobre impugnació dels acords signats a la Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell, decidint favorablement la validació de l'acord.

La valoració que fa el Consorci de Salut i Social de Catalunya de la sentència és molt positiva, ja que valida tota l'estratègia que les patronals del sector varen planejar de cara a la incertesa jurídica que es va produir el 8 de juliol de 2013, amb la pèrdua de vigència del VII Conveni Col·lectiu de la XHUP.

En primer lloc valida la tesi que defensàvem i argumentàvem, que el 8 de juliol de 2013 s'aplicava la legislació social bàsica (Estatut dels Treballadors entre altres), i enteníem que no es contractualitzaven les condicions de treball ni continuava en vigor el conveni col·lectiu que havia perdut la seva vigència ultra activa.

En segon lloc, les patronals, en no tenir certesa jurídica absoluta sobre el que succeïa el 8 de juliol de 2013 i davant de les divergències doctrinals d' especialistes del dret en les seves aportacions i opinions jurídiques (magistrats, catedràtics...), vàrem plantejar estratègicament obrir un període de consultes formalment idèntic a un article 41 ET (quinze dies de consultes, causa econòmica acreditada, negociació, propostes...), sense afirmar en cap cas que era un article 41 ET. Afirmar-ho hagués pogut significar que reconeixíem la contractualització de les condicions de treball. Ara el Tribunal afirma que les condicions de treball no es varen contractualitzar, però en qualsevol cas, si s'haguessin contractualitzat, en haver seguir íntegrament les formalitats d'un article 41 ET(quinze dies de consultes, causa econòmica acreditada, negociació, propostes...), l'acord també s'hagués validat per molt que les empreses no haguéssim afirmat en el seu moment que era un article 41 ET. Això és important perquè si algun centre va afirmar que estàvem davant d'un article 41 ET, o bé que es contractualitzaven les condicions de treball, segons la sentència, els acords també es validarien. En aquest ordre de coses i, des d'un punt de vista processal la sentència també afirma que si hi ha acord amb els sindicats per majoria, la càrrega de la prova que no hi ha causa ha de ser dels sindicats demandants.

En tercer lloc és important, perquè la sentència també rebutja sentències d'altres Tribunals Superiors de Justícia en sentit contrari, el que segurament farà que els sindicats vulguin anar a unificació de doctrina al Tribunal Suprem.

És una sentència molt positiva per als centres, però és una primera sentència que esperem que tingui continuïtat i que el Tribunal de Justícia no obri una nova línia jurisprudencial paral·lela impulsada per altres ponents, ja que la sentència no és de Sala General. I per altra banda, tal i com hem apuntat anteriorment, tenim la certesa que els sindicats aniran a unificació de doctrina del Tribunal Suprem.

Barcelona, 29 de maig de 2014

IMP-029