



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
c/ San Roque, 4 - 1ª Planta
Pamplona/Iruña
Teléfono: 848.42.40.82
Fax.: 848.42.40.99

Procedimiento: DEMANDA
Nº Procedimiento: 0000230/2005

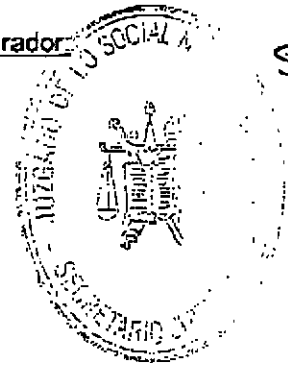
NIG: 3120144420050000662
Materia: Conflictos colectivos
Resolución: Sentencia 000285/2005

17-VI-05
192(05)
SOCIAL
SNS-PA
S FL

Intervención:
Demandante

Interviente:
SINDICATO MEDICO DE NAVARRA
SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA

Procurador:



Demandado

Nº SENTENCIA: 285/05
MJ

En la ciudad de Pamplona/Iruña a nueve de junio de dos mil cinco. La Ilma. Sra. BERTA IRIARTE BELLOSTAS, Juez Sustituta del Juzgado de lo Social Nº 1 de los de NAVARRA .-

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

COPIA

SENTENCIA

Visto el procedimiento número 0000230/2005 sobre Conflictos colectivos iniciado en virtud de demanda interpuesta por SINDICATO MEDICO DE NAVARRA contra SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA ,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que el día 30 de marzo de 2005 la parte actora interpuso demanda ante el Juzgado Decano de Pamplona, turnada a éste el día 4 de abril de 2005 en los términos que figuran en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 9 de mayo de 2005 , al que previa citación en legal forma comparecieron el letrado Sr. Azagra en representación del Sindicato Médico y por la parte demandada el letrado Sr. Fulgencio Larumbe en representación del Servicio Navarro de Salud-Osaunbidea; quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose las pruebas que, una vez admitida por S.Sª., se practicaron con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por el/la Sr./Sra. Secretario/a del Juzgado.

SEGUNDO.- Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento.



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Durante los días 20,22,27 y 29 de abril de 2004, el SINDICATO MÉDICO DE NAVARRA llevó a cabo una huelga con cese de actividad que afectaba a trabajadores y empleados públicos correspondientes al personal facultativo sanitario adscrito a diversos centros sanitarios de atención especializada pertenecientes al SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA. Posteriormente se ampliaron las jornadas de huelga, los días 3,7,11,12, y 20 de mayo de 2004, convocándose finalmente una huelga indefinida a partir del 25 de mayo. La finalidad de las huelgas era la definición y regulación de las guardias médicas, reforma de complementos retributivos, elaboración de calendario laboral, y retirada de las propuestas de la Administración en cuanto a la reforma de los regímenes de jornada y horario y de las propuestas de modificaciones en la regulación de concursos de traslado, y sistema de ingreso.

SEGUNDO.- El 22-5-2004 el Servicio Navarro de Salud y el Sindicato Médico de Navarra, suscribieron un Acuerdo con el fin de desconvocar la huelga convocada; acuerdo que obra unido a los autos a los folios 31 a 37, dando su contenido por reproducido. El acuerdo señala en su preámbulo:

“Reunidos los representantes del SNS-O y del Sindicato Médico de Navarra, constatan que el actual conflicto hospitalario es reflejo, entre otros, de diversos problemas que afectan tanto a la organización de la actividad médica como a la insuficiente presencia de los facultativos en la generación de soluciones y estrategias para abordar diferentes aspectos relacionados con la orientación de la asistencia sanitaria prestada, su participación en la organización del tiempo de trabajo, la actividad desarrollada en las consultas, la atención continuada, y otros aspectos relacionados con la actividad profesional.

Con el fin de desbloquear la actual situación y facilitar un acercamiento de posturas que permita avanzar en la solución de los problemas planteados, sin obviar ninguno de los aspectos que originaron las movilizaciones de los facultativos, ambas partes acuerdan, con el fin de desconvocar la huelga indefinida prevista a partir del 25 de mayo del 2004, lo siguiente:

Tras ello, se desarrollan 10 puntos bajo los siguientes epígrafes.

1. Tiempo de trabajo y régimen de descansos de los facultativos, que entre su contenido señala:

“El Acuerdo suscrito entre la Administración y los Sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2002-2003 contemplaba expresamente en su capítulo 18 del apartado B), el “estudio de las medidas de reordenación del tiempo de trabajo para la aplicación de la Directiva 93/104/ CEE” así como “la regulación de los servicios de atención continuada tanto en el ámbito de Primaria como de Especializada”, incluyendo un contenido económico de 450 759, 08 Euros para cada año del Acuerdo 2002-2003 destinado a abonar como guardias de presencia física aquellas guardias localizadas con determinado contenido asistencial.

A este respecto y en orden a aplicar esta medida para el año 2004, el SNS-O prevé iniciar su ejecución emprendiendo un periodo de seguimiento y análisis de la actividad asistencial en las guardias localizadas, durante el segundo semestre del presente año (teniendo en cuenta, el número de avisos y el tiempo de presencia en el centro a consecuencia de los mismos), de manera que a fecha de 31 de diciembre se sentarán, de acuerdo a dicho estudio, los criterios para aplicar los 450.759,08 euros de este año y que serán los criterios definitivos en lo sucesivo, en tanto en cuanto no se incremente dicha cuantía.

12.- En orden al desarrollo de las medidas sobre seguridad y salud en el trabajo contempladas en las normativas europeas (Directivas 89/391/CEE, Directiva 93/104 CE y Directiva 2003/88/CE), así como otros aspectos referentes a la regulación y ordenación del tiempo de trabajo durante la atención continuada –y una vez se ha regulado la Jefatura de Guardia y el régimen de exenciones de guardias de conformidad con las reivindicaciones del SMN- se acuerda la creación de un Grupo Técnico de Trabajo sobre guardias médicas que elaborará una propuesta de actuación que incluya:

- Formalizar y reconocer el derecho a disfrutar del descanso no recuperable compensatorio, al día siguiente tras una guardia de presencia física.
- Planificar la aplicación del derecho a disfrutar del descanso no recuperable compensatorio al día siguiente al domingo y festivo en cuya víspera se haya realizado guardia de presencia física. A este respecto se acuerda como fecha límite de aplicación el 1 de enero de 2005.
- Estudio para la reordenación de los servicios de guardias médicas actualmente establecidos respecto a la carga asistencial para adecuación de las necesidades de implantación de presencia física en los casos de localizada que así los requieran.
- Tratamiento y desarrollo de la aplicación en las guardias médicas de los tiempos de descanso y limitación de jornadas teniendo en cuenta las normativas vigentes que sean de obligado cumplimiento.
- Tratamiento y aplicación de otros temas sobre regulación de guardias médicas compensación de las guardias realizadas en domingos y festivos; días especiales de guardia, y aquellos otros aspectos que se consideren necesarios.

Mientras dicho Grupo Técnico de Trabajo estudie y acuerde las limitaciones normativas en el tiempo de trabajo, y no se establezcan las conclusiones y acuerdos correspondientes en su caso, a partir de 4 meses de la firma del presente documento se acuerda una limitación en el número máximo de guardias médicas obligatorias, para aquellos facultativos que así lo deseen expresamente, pudiéndose en todo caso superar dicho límite cuando así lo oferte la Dirección y acepte voluntariamente el facultativo.

A este efecto se acuerda establecer con carácter general un número mensual de cinco para las guardias de presencia física y de siete para las de localizada, con un periodo de referencia de 3 meses. En los casos de realización de ambos tipos de guardias, el límite se fija en tres localizadas más cuatro de presencia física o viceversa. La aplicación de dichos límites en las guardias a aquellos facultativos que así lo soliciten por escrito, deberá



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

ser efectiva antes de 3 meses desde dicha solicitud, siempre que razones de servicio derivadas de interés público sanitario no lo impidan.

En los casos en que por necesidades del servicio motivadas en razones de interés público sanitario, el SNS-O no pueda aplicar la anterior limitación a un facultativo que haya solicitado no superar esos límites, la Dirección del Centro tomará la decisión mediante una resolución, previo informe de los responsables de las unidades orgánicas correspondientes así como de la Junta Técnico Asistencial (en tanto en cuanto se creen las comisiones Facultativas), debiendo además incluir una propuesta de solución a los motivos estimados como concurrentes para dicha situación. Cada tres meses dicha Resolución deberá reevaluarse".

2. Carrera profesional de los facultativos y sanitarios Ley Foral 11/1992.
3. Ordenación de los tiempos de consulta.
4. Grupos técnicos de trabajo, acordando que se constituirán a la mayor brevedad y tendrán una composición paritaria.
5. Plan de inmuebles.
6. Participación profesional
7. Participación en estrategias y objetivos de los planes de salud.
8. Investigación, docencia y formación.
9. Exención de guardias y jefe de guardia.
10. Calendario y régimen de distribución de jornada en Asistencia Especializada.

El acuerdo concluye diciendo:

"Respecto al documento propuesto en la Mesa Sectorial de Salud el pasado 14 de mayo de 2004, el SNS-O se compromete a lo siguiente:

- En el punto 1, eliminar toda referencia a la jornada de tarde.

Con objeto de impulsar el desarrollo inmediato de los grupos técnicos de trabajo, el SNS-O se compromete a retirar su propuesta sobre los sistemas de ingreso y traslados, así como el referente a la flexibilidad de jornadas y turnos en el SNS-O presentados para el presente Convenio 2004-2005, todo ello referente específicamente al personal facultativo sanitario.

Finalmente y con vistas a la recuperación del trabajo no realizado durante la huelga, el SNS-O garantiza que en ningún caso supondrá una sobrecarga en la actividad asistencias de los facultativos durante su jornada".

TERCERO.- Tras el acuerdo se fueron creando los Grupos técnicos que iniciaron su actividad. Obra unido a los autos escrito-borrador de fecha 2-12-2004 sobre conclusiones, aplicación y desarrollo de las medidas en los Grupos Técnicos de trabajo, que fue remitido por el Servicio de Gerencia del SNS al Sindicato, a fin de ser suscrito por ambas partes. El Sindicato Médico entendió que no recogía fielmente el contenido del acuerdo de 22 de mayo y declinó la firma, presentando posteriormente, con fecha de 14-12-2004, un escrito al SNS requiriéndole a fin de que procediera al cumplimiento íntegro de tales acuerdos. Damos por reproducido el contenido de tal requerimiento,

que obra unido a los autos a los folios 46 a 50. El requerimiento se centra en el cumplimiento de cinco puntos:

- A) Sentar los criterios de aplicación de los 450.759,08 €, que se había establecido para la fecha 31 de diciembre de 2004.
- B) La formalización y reconocimiento expreso de una práctica que siempre formó parte de las condiciones de trabajo, relativa al descanso no recuperable y compensatorio al día siguiente de guardia de presencia física, que se había fijado antes del 31-10-2004.
- C) Aplicación del derecho a descanso no recuperable compensatorio al día siguiente al domingo y festivo en cuya víspera se haya realizado guardia de presencia física, al haberse fijado como fecha límite el 1-1-2005.
- D) Limitación del número máximo de guardias obligatorias.
- E) El último punto aclara que lo anterior no significa relegar el resto del contenido del acuerdo.

CUARTO.- Tras el citado requerimiento se inicia expediente 3170/05, emitiéndose los correspondientes informes jurídicos de los Técnicos de la Administración Pública, con la siguiente conclusión (en informe de 3-2-2005 de la Jefa del Servicio de Régimen Jurídico): " el Acuerdo de 22 de mayo de 2004 no es directamente aplicable al contrario de lo que defiende el Sindicato Médico de Navarra al no tener la misma fuerza vinculante que un convenio colectivo y en cuanto a su contenido, éste es de actividad, de creación de grupos técnicos para estudio y propuestas de actuación, en suma, no de resultado, por lo que procede proponer la desestimación de la solicitud. "

QUINTO.- El Director Gerente del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, dictó Resolución 420/2005 de 3 de marzo por la que se desestima la solicitud presentada por el Sindicato Médico requiriendo el cumplimiento del acuerdo de 22 de mayo de 2004. Damos por reproducido el contenido de la resolución, folios 65 a 67, en la que se señala, entre otros razonamientos:

En definitiva el Acuerdo alcanzado el 22 de mayo de 2004 constituye un compromiso de actividad que no tiene la misma fuerza vinculante de un convenio colectivo, y que se debe enmarcar en el ámbito que se cita en su preámbulo y que no es otro que el Acuerdo suscrito entre la Administración y los Sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2002-2003 que contemplaba expresamente en su capítulo 18, apartado B) el "estudio de los medidas de ordenación del tiempo de trabajo para la aplicación de la Directiva 93/104/CE" así como la regulación de los servicios de atención continuada tanto en el ámbito de Primaria como de Especializada", así como el vigente Acuerdo para los años 2004 y 2005 en cuyo punto 7 establece que "En el seno de la Comisión Paritaria se constituirán sendas comisiones técnicas, integradas por los firmantes del presente Acuerdo, con el objeto de proceder al estudio y análisis de varias cuestiones, entre otras, en el párrafo e) cita "El estudio de las medidas de reordenación del tiempo de trabajo para la aplicación de la Directiva 93/104/CEE, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, reguladora del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud"..



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

En el mismo sentido han sido desestimadas las peticiones que distintos facultativos han dirigido al SNS solicitando alguna de las pretensiones contenidas en dicho requerimiento.

SEXTO.- Con fecha 1 de abril de 2005 se ha interpuesto recurso contencioso administrativo por parte del Sindicato Médico de Navarra, contra el Servicio Navarro de Salud, que se tramita en el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 3 de Navarra, contra inactividad en el cumplimiento del Acuerdo de 22-5-2004 y contra la Resolución 420/05 de 3 de marzo.

SEPTIMO.- Obra unida a los autos certificación del Subdirector de Personal y Relaciones Laborales del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, de fecha 27-4-2005, en la que se hace constar que " en la plantilla orgánica aprobada para el Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, hay 1227 puestos de trabajo ocupados por Facultativos Especialistas y Médicos de plantilla. Que los regímenes jurídicos del personal adscrito a estos puesto de trabajo son los siguientes: funcionarios y estatutarios, 1217, (99,19% del total). Laborales fijos, 10 (0,81 % del total)."

OCTAVO.- Damos por reproducido el contenido del documento obrante a los folios 83 a 88, consistente en acuerdo de 4-5-2005 suscrito entre la Administración sanitaria y las centrales sindicales CCOO, UGT y CEMSATSE, en cuyo punto 2.- se hace constar:

"Se repartirá anualmente y a ejercicio vencido la cantidad establecida de 450.759, 08 euros o la que proceda de conformidad con lo previsto en el apartado sexto del presente acuerdo entre los ámbitos de Atención Especializada y Atención Primaria al 50% en cada ámbito y respetando la proporción establecida actualmente para el abono de las guardias en los diferentes niveles.

Anualmente se procederá a revisar el porcentaje si en alguno de los ámbitos hubiera cambios significativos".

NOVENO.- El 30-3-2005 se celebró acto de conciliación, sin que se obtuviera acuerdo alguno.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Mediante el ejercicio de una acción de conflicto colectivo, el Sindicato Médico de Navarra, vienen a solicitar de este órgano judicial un pronunciamiento por medio del cual se declare, "en lo que afecte al ámbito de personal laboral y estatutario, la existencia y validez del Acuerdo de 22 de mayo de 2004, suscrito entre el Servicio Navarro de Salud y el Sindicato Médico de Navarra con el fin de desconvocar la huelga indefinida, y en consecuencia condene al Servicio Navarro de Salud a estar y pasar por esta declaración, condenándole en el ámbito mencionado" a realizar las conductas enumeradas en el suplico, puntos A) a G). Fundamenta su pretensión en el artículo 8.2 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, al establecer que

6

6



"el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo".

El Servicio Navarro de Salud, alega en primer lugar incompetencia de jurisdicción a favor de la Contencioso-administrativa, dado que el régimen jurídico de la plantilla orgánica, casi el 100% es personal funcionario estatutario, por lo que invoca jurisprudencia del Tribunal Supremo en el sentido de entender que el litigio excede del ámbito de la jurisdicción social, al versar sobre la validez de un acuerdo que puso fin a la huelga.

En cuanto al fondo, debe examinarse la competencia y la legitimación del sindicato demandante para la negociación colectiva, destacando que el acuerdo es un compromiso de actividad y no de resultado, habiéndose creado los correspondientes grupos técnicos, que deben únicamente estudiar las propuestas, que luego se llevarán a las mesas negociadoras correspondientes y se deberá aprobar por disposición legal correspondiente. En cuanto a la partida de 450.759,08 €, la petición no tiene sentido, al aprobarse un acuerdo al respecto el 4 de mayo de 2005 entre la Administración sanitaria y las centrales sindicales CCOO, UGT y CEMSATSE.

SEGUNDO.- Entrando a resolver primeramente la excepción interpuesta sobre incompetencia de jurisdicción, debemos partir del contenido, no discutido de contrario, de la certificación del Subdirector de Personal y Relaciones Laborales del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, de fecha 27-4-2005, en la que se hace constar que " en la plantilla orgánica aprobada para el Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, hay 1227 puestos de trabajo ocupados por Facultativos Especialistas y Médicos de plantilla. Que los regímenes jurídicos del personal adscrito a estos puesto de trabajo son los siguientes: funcionarios y estatutarios, 1217, (99,19% del total). Laborales fijos, 10 (0,81 % del total)."

Se califica de estatutario al personal sanitario y no sanitario que presta servicios en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, sometido a su estatuto de naturaleza administrativa (art 2 de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, el Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud). El TS viene admitiendo en este vínculo estatutario «una clara condición de Derecho público». Sin embargo, no les asimila todavía al estricto personal funcionario por diversas singularidades, y la más trascendente es el aforamiento de sus litigios en el orden social (art. 45 LGSS/71974; Disp. derog. única LGSS).

Esta competencia del orden social no es, sin embargo, plena y el orden contencioso-administrativo ostenta determinadas atribuciones, motivo de que se haya hablado de «esquizofrenia competencial». Son las siguientes:

a) Provisión de vacantes: reconducida al orden contencioso-administrativo toda impugnación (Disp. adic. 7.ª Ley 30/1999; STS 25-10-2001. No, sin embargo, si se trata de mera distribución del personal.

b) Impugnación de sanciones. La jurisprudencia unificada atribuye también al orden contencioso-administrativo el conocimiento de la impugnación, en vía judicial, de las sanciones y medidas disciplinarias que pudieran imponerse al personal estatutario (STS de 3-5-1994).

7

7



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

c) Aspectos administrativos, incompatibilidades y acuerdos colectivos. Son los primeros los aspectos que surgen en la vertiente administrativa de la Administración sanitaria (por ejemplo, la nulidad de una resolución administrativa que versa sobre la organización de determinado servicio sanitario). Pero se declara también la competencia del orden contencioso para conocer de algunas cuestiones derivadas de su régimen de incompatibilidades y sobre la impugnación de acuerdos que afectan a diversos aspectos de su régimen.

Se declara en efecto competencia del orden contencioso administrativo la impugnación directa de normas o de acuerdos colectivos negociados al amparo de la Ley 9/1987 (STS 6-10-2001). Recientemente, el TS declara de la competencia del orden contencioso administrativo el conocimiento de las pretensiones de tutela de libertad sindical de organizaciones sindicales de personal estatutario por lesiones producidas en relación con la negociación de condiciones de trabajo regulada por la Ley 9/1987. La STS de 16-7-2004 dice que es cierto que cuando la lesión de la libertad sindical afecta al personal estatutario la Sala ha mantenido (...) la competencia del orden social, pero de esta competencia hay que excluir (...) las pretensiones de tutela que se produzcan en el marco de la negociación colectiva de la función pública.

Desarrollando los conceptos anteriores, como criterio general, ha de indicarse que, de conformidad con el art 2.p) LPL, en relación con el art. 45.2 LGSS-1974, que no ha sido derogado para el personal estatutario DD 1.b) párrafo final, DT 4.º1 y DA 16.1 Ley 30/1984 y DD única apdo. a) LGSS) sigue subsistiendo la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de los litigios entre las Entidades Gestoras y el personal de esta naturaleza [art. 2.p) LPL; art. 45.2 LGSS-1974] (STS 6-3-1997).

No obstante, se han planteado numerosos problemas de delimitación jurisdiccional entre el orden social y el contencioso-administrativo.

En concreto, ha sido la jurisprudencia la que ha ido reconociendo la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en algunas materias, tal es el caso de la impugnación de sanciones (SSTS de 16-4-1994 y 3-5-1994), con base en la naturaleza administrativa de la facultad disciplinaria; o en los litigios colectivos, con base en que el art. 45 de la LGSS de 1974 parece atribuir a la jurisdicción social los litigios del personal estatutario siempre que posean carácter concreto e individualizado, por lo que cuando se trate de una pretensión de naturaleza colectiva se estará fuera de tales límites (así lo ha mantenido la STS de 23-12-1994 en un litigio suscitado a raíz de un concurso de plazas en el sistema público; y las SSTS de 5-11-1993 y 4-2-1994).

En particular, las pretensiones que versan sobre la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa al personal estatutario son competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo con base en el art. 3.1.a) LPL, el cual excluye del conocimiento de los órganos del orden social de la jurisdicción estas cuestiones. Con anterioridad a la reforma operada por la LJCA de 1998, la jurisprudencia social (SSTS 22 de octubre



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

de 1993 [RJ 1993, 7856], 17 de junio de 1996 [RJ 1996, 5169], 15 de diciembre de 1997 [RJ 1997, 9181]) entendía que la exclusión prevista en aquel precepto no afectaba al personal estatutario de las instituciones sanitarias por aplicación del art. 45.2 de la LGSS/1974. Por su parte, la jurisprudencia de lo contencioso-administrativo había mantenido respecto de los litigios en materia de huelga (STS 3 de octubre de 1997 [RJ 1997, 7704]) que la exclusión de la tutela del derecho de huelga del personal estatutario del orden social de la jurisdicción iba más allá de los límites previstos en la Base 1ª de la Ley 7/1989, de 12 de abril (RCL 1989, 816).

La competencia del orden contencioso-administrativo se extiende también a todo lo relativo a otros derechos colectivos, como representación y negociación. No obstante, cuando el objeto del litigio sea la adecuación al ordenamiento jurídico de los pactos colectivos del personal estatutario de la Seguridad Social, que dan lugar a simples decisiones o prácticas de empresa, y se accione a través del cauce del proceso colectivo, la competencia es del orden jurisdiccional social. El título competencial para conocer del litigio, en este caso, es el art. 2.1) de la LPL 1995 que efectivamente atribuye al orden social de la jurisdicción conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan en procesos de conflicto colectivo (STS 22-1-1998).

De momento la aprobación del estatuto marco no ha resuelto las dudas existentes sobre el tema, incluso las ha podido incrementar, ya que deroga la DA 7ª Ley 30/1999, que atribuía al orden jurisdiccional contencioso administrativo las competencias para conocer de las impugnaciones de convocatorias de los procedimientos de selección, de provisión de plazas y de movilidad y sus bases así como de cuantos actos administrativos se deriven de ellas. Esta derogación se ha llevado a cabo sin incluir ninguna previsión que reitere o altere la atribución competencial recogida en la misma, aunque parece que debe mantenerse la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa por la regla general del art. 3.1.c) LPL/1995 (redactado por la LJCA 1998).

Algunos Tribunales Superiores de Justicia, en base, fundamentalmente, al carácter funcional que le otorga el art. 1 de la Ley 55/2003 y a la inexistencia de una norma de rango legal que atribuya a la jurisdicción social la competencia para resolver las controversias de este personal, consideran que es la jurisdicción contencioso administrativa la competente para conocer de todos los litigios relacionados con el mismo (STSJ de La Rioja de 14-10-2004 y STSJ de Castilla la Mancha 9-11-2004).

Téngase en cuenta que el art. 4) del RD Ley 1/1999, de 8 de enero, vigente con rango reglamentario en tanto no se proceda a su modificación en cada servicio de salud (disposición transitoria sexta 1.c Ley 55/2003), establece que la impugnación de las convocatorias, sus bases y cuantos actos administrativos de deriven de ellas, se llevará a cabo en los casos y forma prevista con carácter general en la legislación aplicable, entre la que hay que citar las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración correspondiente.

En este sentido la doctrina se inclina a pensar que el reconocimiento expreso en el Estatuto marco de la naturaleza funcional del personal

9
9



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

estatutario puede constituir una base adicional para el trasvase de competencias al orden contencioso-administrativo, aunque el art. 45.2 LGSS-1974 obliga a mantener, hasta que no sea derogado, la competencia del orden social en los asuntos señalados.

Conforme a lo anterior, la excepción de falta de competencia de los Juzgados de lo Social, a favor de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, debe estimarse porque estamos en un supuesto de los excluidos por vía jurisprudencial, excediendo la cuestión planteada de los límites de la Jurisdicción Social, pues debe tenerse presente que, tal y como se desprende del suplico, la demanda de conflicto colectivo tiene por objeto declarar " la existencia y validez del Acuerdo de 22 de mayo de 2004 ", es decir debe dar lugar a un pronunciamiento sobre si el acuerdo existe y es o no válido, eficaz y vinculante, lo que determinaría la aplicación de la doctrina del TS en su sentencia de 23-1-1998, dictada en Rec Casación ,nº 1498/1996, para un supuesto en el que también debía pronunciarse sobre la nulidad de un pacto que puso fin a la huelga de personal estatutario:

"El Orden Social de la Jurisdicción es a quien compete el conocimiento y resolución de los conflictos que surjan entre el Instituto Nacional de la Salud y el personal estatutario de la Seguridad Social, según se deduce de lo que establecen el art. 45.1 de la Ley General de la Seguridad Social de 30 mayo 1974), vigente actualmente en virtud de lo ordenado por la Disposición Derogatoria Unica del Texto Refundido de dicha Ley aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio (así como también por lo que se ordena en el art. 1.º, Disposición Adicional Decimosexta, Disposición Transitoria Cuarta y Disposición Derogatoria número 1.B de la Ley 30/1984, de 2 agosto) y han ratificado numerosas sentencias de esta sala.

Ahora bien, la Sentencia de este Tribunal de 29 abril 1996 ha excluido del ámbito de conocimiento del Orden Social de la jurisdicción la impugnación de los acuerdos propios de la negociación colectiva en la función pública que regulan las Leyes 9/1987, de 12 junio y 7/1990, de 19 julio entre los que se encuentran los referentes al personal estatutario de la Seguridad Social. A este respecto esta Sentencia de 29 abril 1996 manifestó: «La atribución de competencia que contiene el artículo 45 de la Ley General de la Seguridad Social de 30 mayo 1974 se refiere a las cuestiones contenciosas que puedan surgir entre las Entidades Gestoras y el personal a su servicio en la aplicación e interpretación de las normas reguladoras de la relación estatutaria, ... no se extiende a la impugnación directa de estas normas, que tanto cuando se establecen directamente a través de la potestad reglamentaria, como cuando lo son a través de los instrumentos de negociación regulados en la Ley 9/1987, han de ser impugnadas ante el orden contencioso-administrativo de la jurisdicción».

En el caso de autos, prosigue la sentencia de 23-1-1998, es evidente que la pretensión principal esgrimida en la demanda se refiere al Acuerdo de fin de huelga y que lo que en definitiva se contiene en esa pretensión principal es la impugnación del Acuerdo, pide «la no aplicación». Es palmario que lo que se insta en este «petitum» es la nulidad del Anexo mencionado.

10
10



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Y añade: "El art. 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo dispone que «el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo».

Por ello, a la vista de la doctrina sentada por la Sentencia de esta Sala de 29 abril 1996, antes citada, se ha de concluir que el Orden Social de la Jurisdicción carece de competencia para conocer las cuestiones que se suscitan y contienen en la pretensión principal de este proceso, puesto que en ella se impugna una parte determinada de un acuerdo colectivo concertado por el INSALUD con un sindicato médico, que actuó en representación y defensa de los intereses del personal estatutario facultativo de la Seguridad Social.

La conclusión que se acaba de exponer no queda desvirtuada ni destruida por la circunstancia de que entra dentro de lo posible que el comentado Acuerdo de fin de huelga de 22 julio 1995 no cumpla los requisitos que establecen los arts. 30 y siguientes de las Leyes 9/1987, de 12 junio, modificados por la Ley 7/1990, de 19 julio, puesto que pudiera ser que la Confederación sindical que lo firmó no alcanzase la «capacidad representativa» que a tal efecto impone el párrafo segundo del art. 30 citado. A este respecto hay que tener en cuenta que la impugnación que constituye el núcleo básico de las pretensiones comentadas, tiene por objeto un Acuerdo que tiene, en principio, valor de convenio colectivo, de ahí que, conforme a la Sentencia de 29 abril 1996, el conocimiento de la misma corresponde al Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo, no al Laboral; y las posibles irregularidades o vicios de que pudiera adolecer dicho Acuerdo, no alteran en absoluto esa adscripción competencial; antes al contrario, el examen de la existencia de esos vicios o irregularidades corresponde ser llevado a cabo por los Tribunales de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, siendo claro que el resultado de ese examen incidirá de forma importante en la decisión que tales Tribunales adopten."

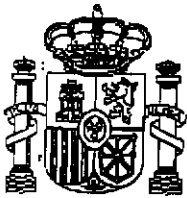
Aplicando la anterior doctrina del Alto Tribunal al presente caso, no podemos sino estimar la excepción interpuesta por el Servicio Navarro de Salud, Osasunbidea, apreciando la falta de competencia de la Jurisdicción Social, a favor de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, no procediendo por tanto entrar a conocer sobre el fondo del asunto.

TERCERO.- Frente a esta sentencia cabe recurso de suplicación de conformidad con lo establecido en el art. 189 de la L.P.L.

FALLO

Que con estimación de la excepción de incompetencia de jurisdicción interpuesta por el demandado, frente a la demanda de conflicto colectivo formulada por el SINDICATO MÉDICO DE NAVARRA frente al SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA, y si entrar en el fondo del asunto, debo absolver y absuelvo a la entidad demandada de los pedimentos en su

11
11



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

contra actuados, estimándose que el conocimiento del asunto corresponde a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Contra esta sentencia cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que se anunciará dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, bastando para ello la manifestación de la parte, de su Abogado o de su representante en el momento de la notificación pudiendo hacerlo también estas personas por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el mismo plazo.

Al hacer el anuncio, se designará por escrito o por comparecencia, Letrado que dirija el recurso, y si no lo hace, habrá que proceder al nombramiento de oficio, si se trata de trabajador o empresario con beneficio de justicia gratuita, el cual ostentará también la cualidad de representante a menos que él hubiese hecho designación expresa de éste último.

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

E/.