



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1  
LÉRIDA

1/9

PROCEDIMIENTO: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO Nº 687/2005

PARTE ACTORA: [REDACTED] Y [REDACTED] - SINDICATO METGES DE CATALUNYA

PARTE DEMANDADA: HOSPITAL SANTA MARÍA DE LLEIDA - GESTIÓ DE SERVEIS SANITARIS

SENTENCIA 550/05

En Lérida, a 14 de Diciembre de 2005.

Vistos por Dña. Diana M<sup>a</sup> Soriano Martín, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social de esta ciudad y municipios de su circunscripción territorial, en audiencia pública los presentes autos de juicio por modificación sustancial de condiciones de trabajo, seguidos bajo el nº 687/2005, promovido a instancia de [REDACTED] (DNI nº [REDACTED]), [REDACTED] (DNI nº [REDACTED]), [REDACTED] (DNI nº [REDACTED]) y [REDACTED] (DNI nº [REDACTED]), todos ellos afiliados al Sindicato Metges de Catalunya y asistidos en el acto del juicio por el Letrado Sr. Remón, contra el Hospital Santa María de Lleida y Gestió de Serveis Sanitaris, asistidas por el Letrado Sr. Gonzalo, se procede a dictar la presente resolución.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora arriba indicada presentó el 12-8-05 demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los Hechos y Fundamentos de Derecho que estimó procedentes, terminó suplicando se dictara sentencia de conformidad con sus pretensiones.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio. Comparecieron ambas partes, asistidas en la forma que consta en el acta.

En éste, y una vez efectuada dación de cuenta de los antecedentes, la parte actora se ratificó en su demanda, oponiéndose la demandada. Seguidamente, fue abierta la fase probatoria, en la que se practicaron las pruebas que, propuestas por las partes, fueron declaradas pertinentes y constan documentadas en autos. Practicada las pruebas, las partes informaron sobre sus pretensiones y el juicio quedó visto para sentencia.

TERCERO. En la sustanciación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales aplicables, salvo el sistema de plazos.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO. Los demandantes [REDACTED] y [REDACTED]



██████████ vienen prestando servicios en el Hospital de Santa María de Lleida, dependiente de la empresa Gestió de Serveis Sanitaris (GSS), como médicos ginecólogos, en virtud de contrato laboral indefinido, con el nivel profesional Grupo 1.2 AS-TGS Facultativo de Plantilla Nivel III y antigüedad desde el 17-8-93 (██████████) y 1-6-02 (██████████).

██████████ y ██████████ han venido prestando servicios en el Hospital de Santa María de Lleida, dependiente de la empresa Gestió de Serveis Sanitaris, como médicos ginecólogos, con el nivel profesional Grupo 1.2 AS-TGS Facultativo de Plantilla Nivel III y antigüedad desde el 11-5-92 (██████████) y 9-4-93 (██████████). El 15-8-05, ██████████ cesó voluntariamente en dicha relación laboral. ██████████ se encuentra en situación de excedencia voluntaria con efectos desde el 22-10-05 hasta el 21-10-06.

SEGUNDO. La prestación de servicios para la demandada se concertó, respecto de todos los demandantes, en virtud de contrato de trabajo por tiempo indefinido y con una jornada de 1.730 horas anuales (1.695 horas en el caso del ██████████), prestadas de Lunes a Domingo. En los contratos de la ██████████ la ██████████ y el ██████████ se estableció una cláusula adicional del siguiente tenor: "el trabajador desenvolverá su trabajo en el propio hospital o en aquellos otros centros sanitarios, dentro o fuera de Lérida, donde la empresa Gestió de Serveis Sanitaris tenga servicios concertados, y a los que habrá de desplazarse por indicación de la empresa; en este caso el trabajador percibirá los gastos por desplazamiento legalmente establecidos"; entre las cláusulas adicionales del contrato del ██████████ se estableció que "el ámbito territorial de su actividad vendrá determinado por las necesidades del servicio de GSS".

TERCERO. Los demandantes han venido prestando servicios: en la consulta ubicada en el CAP II de Balaguer, de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 horas (██████████) y de Miércoles a Viernes de 15:00 a 20:30 horas (██████████); en la consulta ubicada en el CAP II de Tárrega de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 horas (██████████) y Lunes, Martes y Jueves de 15:00 a 20:30 horas (██████████); en la consulta dependiente del CAP II de Cervera los Martes de 15:00 a 20:00 horas (██████████); en la consulta de las instalaciones del Centro Penitenciario de Ponent, de Lérida, dos Jueves al mes de 15:00 a 20:00 horas (██████████); en la consulta de Planificación Familiar ubicada en el CAP de la C/Prat de la Riba, de Lérida, de Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00 horas (██████████). Los cuatro demandantes han participado en intervenciones de cirugía mayor y menor ambulatoria en el Hospital de Santa María de Lleida. Ninguno de ellos realizaba guardias de presencia física.

CUARTO. El 27-6-05 la Consellera de Salut de la Generalitat de Catalunya dictó una resolución en la que apreciaba la concurrencia de razones excepcionales de carácter asistencial en el servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Universitario Arnau de Vilanova de Lérida, y la necesidad de establecer la prestación de servicios de atención continuada o guardias médicas por parte de los facultativos especialistas en ginecología y obstetricia dependientes de la estructura de atención primaria y vinculados al PASSER, en el citado Hospital y con carácter obligatorio. Asimismo, encomendaba a los órganos competentes del ICS la adopción de cuantas medidas sean necesarias a tal efecto, dentro del marco normativo vigente relativo a las condiciones de trabajo del personal estatutario. Y acordaba que, en el término de 1



año, a partir de la implantación de dicha medida, el ICS elevará al Departamento de Sanidad una memoria explicativa al objeto de que puedan ser revisadas las circunstancias que dieron lugar a la apreciación de tales circunstancias excepcionales.

QUINTO. El 11-7-05 se suscribió un convenio adicional al acuerdo de colaboración entre el ICS y la empresa Gestió de Serveis Sanitaris, al objeto de establecer (como "Anexo 3") un programa de coordinación y gestión de soporte asistencial de atención especializada en Obstetricia y Ginecología en el ámbito de la Región Sanitaria de Lérida, englobando asistencia hospitalaria, ambulatoria, PASSER y soporte asistencial del Centro Penitenciario de Ponent. En dicho acuerdo se alude a la dificultad del Hospital Universitario Arnau de Vilanova para cubrir las guardias necesarias para mantener la continuidad asistencial de esta especialidad, y se contempla la promoción por parte del Hospital Arnau de Vilanova y Gestió de Serveis Sanitaris-Hospital Santa María de la vinculación de todos los profesionales vinculados al citado Anexo bajo la perspectiva de la colaboración funcional entre ambas entidades. De forma expresa se acuerda que Gestió de Serveis Sanitaris y Hospital Universitario Arnau de Vilanova aportarán al Programa la totalidad de sus recursos humanos en el ámbito de la Obstetricia y Ginecología. Dentro de la organización de la atención continuada se incluye la realización de guardias. El Programa contempla un plan de formación, que debe ser presentado por la Dirección del mismo antes del 15 de Noviembre de 2.005, de contenido eminentemente práctico, orientado a la actualización de la experiencia de los profesionales vinculados al Programa.

SEXTO. El 12-7-05 la parte demandada remitió comunicación escrita a los demandantes y al Presidente del Comité de Empresa en la que se aludía a la resolución de la Conselleria de Salut de fecha 27-6-05 y al Programa de Coordinación de Asistencia en Obstetricia y Ginecología de la Región Sanitaria de Lérida, en el marco de colaboración entre el Hospital Universitario Arnau de Vilanova y Gestió de Serveis Sanitaris-Hospital de Santa María, y en la que se les comunicaba que "a partir del día 15 de Julio de 2.005, la Ginecología y Obstetricia de Gestió de Serveis Sanitaris, Hospital de Santa María, se integrará funcionalmente en el Servicio de Ginecología y Obstetricia de la Región Sanitaria de Lérida bajo la dirección y coordinación del responsable del mencionado programa".

SÉPTIMO. La integración funcional de los médicos demandantes en el Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Universitario Arnau de Vilanova supone la realización de guardias de presencia física, con libranza de la jornada laboral ordinaria al día siguiente.

OCTAVO. Personal de Gestió Serveis Sanitaris-Hospital Santa María de Lleida viene prestando servicios en el Hospital Universitario Arnau de Vilanova, además de en la especialidad de Ginecología (exclusivamente guardias), en las de Hematología, Pediatría, Psicooncología, Psiquiatría, Anatomía Patológica, Endocrinología, UCI, Urología, Anestesia, Nefrología, Cardiología y Laboratorios.

NOVENO. Presentada papeleta de conciliación ante el órgano competente, el acto se celebró con el resultado de "sin avenencia".



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 del Real Decreto Legislativo 2/1.995, de 7 de Abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral, se declara que los hechos probados se han deducido de los siguientes medios de prueba: el primero, de la documental (documentos 9, 10, 11, 12, 18 y 19 del ramo de prueba de la demandada y documento 1 del ramo de la parte actora); el segundo, se desprende de los documentos 9, 10, 11 y 12 de los aportados por la demandada y del documento 1 de la actora; el tercero, resulta del documento nº 2 del ramo de prueba de la demandada, y de la testifical del [REDACTED] (en lo que concierne a la no realización previa de guardias de presencia física); el cuarto, de los documentos nº 21 de la demandada y nº 5 de la demandante; el quinto, se deduce del documento nº 28 del ramo de prueba de la parte demandada; el sexto, de los documentos nº 7 y 21 de la demandada, y nº 2 y 12 de la parte actora; el séptimo del documento nº 13 del ramo de la demandada y nº 10 de la actora; el octavo, se desprende del documento nº 20 de los aportados por la demandada (no impugnado de contrario); y el noveno, resulta del acta de conciliación acompañada a la demanda.

SEGUNDO. En primer lugar, opuesta la excepción de falta de legitimación activa de dos de los demandantes, debe partirse de que, de conformidad con el artículo 17.1 LPL, podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social "los titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo". Quiere ello decir que la tutela judicial efectiva que garantiza el artículo 24.1 de la Constitución presupone la existencia de un derecho digno de protección.

Así, la legitimación es la cualidad de un sujeto, consistente en encontrarse dentro de la relación jurídica material deducida en el juicio (tanto en la situación activa como en la pasiva); en este sentido, el artículo 10 LEC considera como partes legítimas a las que comparecen y actúan en juicio como "titulares de la relación jurídica u objeto litigioso".

De este modo, la legitimación activa se predica de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, y a tal efecto debe estarse al tiempo de interponerse la demanda.

Ciertamente, a la fecha de celebración del juicio, ni [REDACTED] ni [REDACTED], se encontraban vinculados laboralmente a la parte demandada (la primera porque había presentado su baja voluntaria en la empresa y el segundo porque se encuentra en situación de excedencia). Sin embargo, no es menos cierto que, por un lado, ambos fueron trabajadores afectados directamente por la decisión empresarial de autos (en cuanto médicos ginecólogos a los que se remitió la comunicación y se requirió para que efectuaran guardias en Obstetricia y Ginecología en el Hospital Universitario Arnau de Vilanova) y que, por otro lado, al tiempo de presentarse la demanda, ambos mantenían su vinculación laboral con la demandada (pues el 12-8-05, fecha de presentación de la demanda, ni [REDACTED] había cesado —lo que aconteció el 15-8-05—, ni [REDACTED] había comenzado su situación de excedencia —que se concedió con efectos desde el 22-10-05—).

Por consiguiente, siendo titulares de un interés legítimo al tiempo de interponerse la demanda, procede la desestimación de la excepción de falta de legitimación opuesta por la demandada. Cuestión diferente será la legitimación de dichos demandantes para instar la ejecución de la sentencia favorable, por cuanto, obviamente, al no



mantener ya relación laboral con la parte demandada, tampoco podrán exigir a la empresa que les reponga a su anterior situación.

TERCERO. La demanda presentada por la parte actora se basa en la afirmación de la existencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los demandantes (personal laboral dependiente de la parte demandada).

A tal efecto, doctrina y jurisprudencia han coincidido en que la enumeración del artículo 41 ET es meramente ejemplificativa, de manera que la sustancialidad puede predicarse también de cambios afectantes a condiciones laborales distintas de las expresamente contempladas en dicho precepto, del mismo modo que no todas las modificaciones incidentales en las materias nominadas por el artículo 41 ET han de ser necesariamente sustanciales.

Quiere ello decir que sólo las modificaciones que hayan sido calificadas como sustanciales caen en la esfera de regulación del artículo 41 ET; las modificaciones accidentales o no sustanciales de las condiciones de trabajo pertenecen a la esfera del poder de dirección del empresario, quien, en uso de su facultad de "ius variandi", puede concretar o especificar el contenido necesariamente genérico de la prestación laboral, en el marco de un contrato como el de trabajo, que es de tracto sucesivo o ejecución continuada.

Así, la doctrina científica y judicial, viene calificando de modificación sustancial aquel cambio introducido en el desarrollo de la relación de trabajo que alcanza una relevancia tal, que determina que la prestación laboral venga a ser algo totalmente distinto a lo hasta entonces existente (SSTS de 24-11-86, 10-3-93 u 8-2-93); por ejemplo, cuando se ve afectado el núcleo esencial de la condición (STS 17-12-04) o se suprime totalmente un aspecto fundamental de la misma (STS 9-4-01).

Efectivamente, en la STS de 3-12-87 se definió la modificación sustancial como "aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellos, las previstas en la lista "ad exemplum" del artículo 41.2, pasando a ser otras distintas de un modo notorio" (en el mismo sentido, S de 22-6-98 ó 9-4-01).

En sentido inverso, debe recordarse que, aun tratándose de cuestiones conexas a las materias que enumera el artículo 41 ET, si la entidad de las modificaciones no es sustancial, debe rechazarse la existencia de una "modificación sustancial" que deba someterse a lo dispuesto en dicho precepto, quedando en tal caso al libre albedrío del "ius variandi" empresarial dentro de sus facultades de dirección y organización o, lo que es lo mismo, a los más amplios límites del artículo 20 ET.

CUARTO. La parte actora invoca como condiciones laborales alteradas de forma sustancial la de jornada laboral, horario, centro de trabajo y funciones.

Una valoración del conjunto de la prueba practicada evidencia que sí existe una modificación sustancial, al menos en lo que concierne al horario.

---

Así, respecto a las funciones, según se ha expuesto en el relato fáctico de la presente resolución, en virtud y a partir de la comunicación fechada el 12-7-05, se encomienda a los demandantes la realización de funciones que se hallan comprendidas dentro de los límites de la titulación académica de los mismos, como médicos ginecólogos, para ejercer su profesión habitual, y que se desempeñan por facultativos de su mismo grupo profesional (lo que comporta que tal asignación de funciones resulte conforme con lo dispuesto en el artículo 39.1 LPL en orden a la movilidad funcional dentro de la empresa, quedando así excluido el tratamiento de modificación sustancial al



apartado del apartado 4 del mismo precepto y al artículo 41.1 f) ET; la realización de las nuevas funciones encomendadas tampoco menoscaba la dignidad de los trabajadores, ni su formación o promoción profesional). Del mismo modo, el artículo 16.4 del convenio colectivo establece que "la dirección está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo con las limitaciones que legalmente correspondan". Sin embargo, no es menos cierto que los actores, hasta entonces y desde hace varios años, venían desarrollando sus labores en el ámbito de la consulta y la planificación familiar, con escasa participación en intervenciones quirúrgicas, sin realizar guardias de presencia física, con todo lo que éstas comportan (atención de partos y otras incidencias de urgencia). A ello cabe añadir que, pese a que el programa de coordinación con el Hospital Universitario Arnau de Vilanova en el ámbito de la Obstetricia y Ginecología (fechado el 11-7-05) contempla un plan de formación de contenido práctico para la actualización de la experiencia de los profesionales vinculados a tal programa, dicha previsión ha quedado vacía de contenido desde el momento en que, por un lado, al día siguiente (12-7-05), se emite una comunicación para los demandantes y el comité de empresa con la pretensión de que a partir del día 15 de Julio aquéllos empiecen a realizar guardias en el Hospital Universitario Arnau de Vilanova y, por otro lado, cabe presumir razonablemente que, en dicha fecha, el mencionado plan de formación todavía no existía (pues el programa se había suscrito tan solo unos días antes y el plazo para la presentación del plan no expiraba hasta el día 15 de Noviembre).

En cuanto a la jornada laboral, el artículo 17 del convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la empresa Gestió de Serveis Sanitaris (documento nº 8 del ramo de prueba de la demandada), establece que la jornada anual efectiva será de 1.695 horas para el personal en turno de día y de 1.650 horas para el personal en turno de noche; y según el artículo 32 se consideran horas de guardia todas aquellas que se realicen fuera de la jornada pactada en el artículo 17 como consecuencia de las programaciones que se realicen para la cobertura de eventualidades urgentes de carácter asistencial y de mantenimiento que se puedan presentar, quedando excluidas de la jornada máxima legal y exceptuadas del régimen de horas extraordinarias. Por tanto, y sin perjuicio de lo que con posterioridad se resuelva sobre la posible modificación sustancial en materia de horario, se considera que tal modificación no concurre en lo que concierne a la jornada de trabajo.

Respecto al centro de trabajo, además de la prestación de servicios en los ubicados en el propio Hospital de Santa María, en la C/Prat de la Riba de la ciudad de Lérida, en el Centro Penitenciario de Ponent y en las localidades de Tárrega, Balaguer y Cervera, en virtud de la modificación introducida por la parte demandada, pasan a prestar servicios también en el Hospital Universitario Arnau de Vilanova de Lérida. En este sentido, hay que tener en cuenta, en primer lugar, que los contratos de los cuatro demandantes incluyen una cláusula adicional en la que se comprometen a desarrollar su trabajo en el propio Hospital de Santa María de Lérida y "en aquellos otros centros de trabajo, dentro o fuera de Lérida, donde la empresa Gestió de Serveis Sanitaris tenga servicios concertados, y a los que habrá de desplazarse por indicación de la empresa" (en el caso del [REDACTED] la cláusula es del siguiente tenor: "el ámbito territorial de su actividad vendrá determinado por las necesidades del servicio de GSS"). En segundo lugar, como establece la STSJ de Cataluña de 30-5-03, los cambios de centro de trabajo a otro que no impliquen cambio de residencia (como es



Caso, toda vez que el Hospital Arnau de Vilanova radica en la misma ciudad de Lérida), no se contemplan en el artículo 40 ET, por lo que han de entenderse comprendidos dentro de las facultades que integran el "ius variandi" del empresario (sin menoscabo, no obstante, del derecho del trabajador a ser indemnizado en los perjuicios que tal decisión empresarial le ocasione).

Sin embargo, resulta dudosa la calificación del Hospital Universitario Arnau de Vilanova como "centro de trabajo" de la demandada; cuestión diferente es que, según se ha expuesto en el relato fáctico, la empresa demandada suscribiera un convenio de colaboración por el que se comprometía a aportar funcionalmente sus recursos humanos en el ámbito de la Obstetricia y Ginecología, a favor del Hospital Arnau de Vilanova (manteniendo su dependencia orgánica y vinculación jurídica con GSS). La peculiaridad de tales circunstancias, deja abierta la posibilidad de, cuando menos, calificar dicha modificación de sustancial.

En cualquier caso, sí cabe esta calificación en lo que concierne al horario, por cuanto, aunque según el artículo 32 del convenio colectivo aplicable las guardias no tienen la consideración de horas extraordinarias (ni se cuentan a efectos de computar la jornada máxima legal), son horas de trabajo que, además de las habituales hasta el momento, se tienen que realizar, con la consiguiente modificación o alteración de dicho horario habitual (que se ve perturbado desde el momento en que se ha de compatibilizar con las horas de guardias, máxime teniendo en cuenta que éstas conllevan la libranza de prestación de servicios al día siguiente). Por tanto, inevitablemente, se produce un cambio en el horario de los demandantes.

Horario que, según el artículo 41.1 b) ET, es una de las materias que legitima la calificación de sustancial de la modificación que afecta a la misma, siempre que aquélla revista cierta entidad. Ciertamente, no toda modificación de las materias enumeradas en dicho precepto merece necesariamente dicha calificación, encontrándose restringida a aquellos casos en los que el cambio sea de tal entidad que altere de forma notoria la condición laboral de que se trata; esto es, el horario nuevo ha de pasar a ser otro sustancialmente distinto al hasta entonces existente. Extremo éste, que se considera que concurre en la presente litis, hasta el punto de que el horario habitual de los demandantes deja de cumplirse el día en que coincide con una guardia, e incluso a desaparecer al día siguiente de la misma (por libranza de prestación de servicios tras la realización de guardias de presencia física en el Hospital Arnau de Vilanova).

A tal efecto y según se ha indicado reiteradamente, debe partirse de la base de que el legislador reconoce al empresario dos tipos de facultades modificativas: la introducción de modificaciones no esenciales en el contenido de la prestación y en las condiciones de trabajo, como manifestación del ius variandi o potestad directiva empresarial ordinaria; y la introducción de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (incluido el lugar de prestación del mismo y el contenido de la prestación) en ejercicio extraordinario de su potestad de dirección para remediar las condiciones de necesidad o conveniencia probada (art. 40 y 41 ET).

No se trata de una facultad omnímoda, ilimitada y discrecional del empresario, sino que es una manifestación de un poder excepcional y, por tanto, requisito indispensable para que el empresario pueda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, es la existencia de probadas y concretas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (a tal efecto cabe invocar la resolución de la



Consellera de Sanitat, en virtud de la apreciación de concurrencia de razones excepcionales de carácter asistencial en el servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Universitario Arnau de Vilanova de Lérida), pero también de un procedimiento determinado con unas mínimas formalidades de observancia obligatoria.

Efectivamente, el empresario puede acordar directamente modificaciones sustanciales de carácter individual, sin otra exigencia que la de notificar su decisión al trabajador afectado y a los representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Transcurrido dicho plazo, la decisión es ejecutiva y el trabajador queda obligado a realizar su prestación de acuerdo con las nuevas condiciones, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar. Ahora bien, el incumplimiento por el empresario de tales requisitos formales determina que su decisión modificativa haya de ser declarada nula o ineficaz.

En el caso de autos, la comunicación revela sin ninguna duda que, en primer lugar, el contenido de la misma es indiscutiblemente deficiente, por cuanto se limita a aludir a una integración funcional en el servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Arnau de Vilanova y a las razones de la medida, pero no comprende con claridad las condiciones de trabajo afectadas ni el alcance de la modificación: no se especifica qué tipo de servicios van a desarrollar, ni concreta que van a realizar guardias de presencia física, ni cuántas, ni cómo va a afectar la prestación de este servicio a los que ordinariamente venían realizando, ni la incidencia que ello va a tener sobre su horario de trabajo habitual hasta entonces, ni si se va a ver afectada su retribución y en qué medida. En segundo lugar, existió comunicación al Comité de Empresa y a los trabajadores, pero sin observancia de dicha antelación mínima, pues, con independencia de la fecha de comienzo de la efectiva prestación de guardias en el Hospital Arnau de Vilanova por personal del Hospital Santa María-GSS, no puede desconocerse que tal documento está fechado el día 12 de Julio de 2.005 y que señala el 15 de Julio de 2.005 como fecha a partir de la cual surtirá efecto la integración funcional del servicio de Obstetricia y Ginecología en el Hospital Arnau de Vilanova (esto es, entre la emisión de la comunicación y la fecha de efectos de la modificación tan sólo median 4 días).

Por consiguiente, considerándose existente una modificación sustancial de, cuando menos, el horario de trabajo de los demandantes, y habiéndose inobservado el procedimiento legalmente establecido al efecto, procede la estimación de la demanda si bien, de conformidad con lo expuesto y dado el tenor del suplico de la misma, el pronunciamiento estimatorio deberá limitarse a la declaración del derecho de los demandantes a ser repuestos en las mismas condiciones laborales de horario que tenían con anterioridad a la modificación.

QUINTO. De conformidad con el artículo 189 LPL, las sentencias dictadas en materia de impugnación de modificación de condiciones sustanciales de trabajo no son susceptibles de recurso.

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

#### FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por

y





██████ afiliados del Sindicato Metges de Catalunya, contra el Hospital Santa María de Lleida-Gestió de Serveis Sanitaris, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se declara el derecho de los demandantes a ser repuestos en las mismas condiciones laborales de horario que tenían con anterioridad a la modificación.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles de que contra la misma no cabe recurso alguno.

Expídase testimonio de la presente resolución, que se unirá a las actuaciones, y llévase el original al Libro de Sentencias.

Así por ésta, mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.