



## LAUDO

En San Sebastián, a 17 de febrero de dos mil dieciséis.

Laudo que emite \_\_\_\_\_, mayor de edad, Abogado, y vecino de San Sebastián, titular del D.N.I. nº \_\_\_\_\_, en procedimiento para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, instado por la empresa \_\_\_\_\_ en el que han sido partes, \_\_\_\_\_ y la Representación Legal de los Trabajadores, ambas debidamente asesoradas y representadas.

## ANTECEDENTES

UNO.- En el Marco del Decreto 471/2013, de 30 de diciembre (BOPV del 17 de enero de 2014), de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, la empresa \_\_\_\_\_ (en adelante, también, \_\_\_\_\_ instó, mediante escrito de 12 de enero de 2016, *Solicitud de Inaplicación de Convenios Colectivos*.

DOS.- El Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, adoptó la decisión de que la discrepancia fuera resuelta mediante un Arbitraje.

En fecha 27 de enero de 2016, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores acordaron unánimemente la designación como Árbitro de \_\_\_\_\_, nombrándose al mismo en dicha fecha.

TRES.- El Árbitro ha mantenido diversas reuniones con las partes (los días 27 de enero, 8 de febrero y 17 de febrero), en la que las mismas han aportado cuanta documentación les ha sido requerida o han considerado oportuno y han realizado las correspondientes alegaciones, tanto verbalmente como de forma escrita.

CUATRO.- Tras ponderar las alegaciones realizadas por la dirección de la empresa y por la representación legal de los trabajadores, o por los asesores de una y otros, y tras valorar la documentación aportada por la representación de la empresa para sostener la solicitud de Inaplicación de Convenios Colectivo, antes de exponer la fundamentación del Laudo a emitir, resulta conveniente reflejar aquellos aspectos fácticos determinantes para el mismo. En su virtud, se plantean los siguientes

## HECHOS CONSIDERADOS PROBADOS

### PRIMERO.- SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES

1.- La empresa convocó a la Representación Legal de los Trabajadores, en fecha 18 de noviembre de 2015, a una reunión para dar inicio de periodo de consultas a celebrar el día 24 de noviembre de 2015, sobre inaplicación del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013 (BOG nº 19, de 1 de febrero de 2010), concretamente en materia de Jornada, tablas salariales y Plus nocturnidad y festivos, desde el 14 de enero de 2016 hasta el 14 de enero de 2017.

La parte social no compareció a dicha reunión de 24 de noviembre de 2015, sin que a este Árbitro le consten los motivos de dicha incomparecencia ni los motivos de por qué entre dicha fecha y el 10 de diciembre no se celebró ninguna reunión.

El 10 de diciembre de 2015 se suscribe "*Acta del Inicio del período de consultas sobre inaplicación del Convenio Colectivo de la* ", celebrándose la primera de las reuniones de tal periodo de consultas; la segunda y última de las reuniones del mismo se celebró en fecha 21 de diciembre de 2015, suscribiendo las partes "*se constata en la reunión que no existen condiciones para llegar a un acuerdo sobre la inaplicación en este proceso de consultas iniciado el 10 de diciembre de 2015 y, por ello, se opta por su cierre sin acuerdo*".

Constan en el procedimiento las dos actas referidas, dándose por reproducidas.

2.- El 7 de enero de 2016 se reunió la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a efectos de analizar la inaplicación planteada por la empresa, finalizando dicho encuentro sin acuerdo entre las partes sobre la solicitud.

3.- El 7 de enero de 2016 se presentó por la dirección de la solicitud de *Acta de Sometimiento a Arbitraje en Conflicto Colectivo* ante la sede del CRL, celebrándose reunión en fecha 11 de enero de 2016 en la que se archivó el procedimiento por no haberse hecho parte en el procedimiento arbitral la representación legal de los trabajadores.

4.- En fecha 12 de enero de 2016, la representación de instó ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, como ya se ha fijado en los ANTECEDENTES, *Solicitud de Inaplicación de Convenios Colectivos*.

**SEGUNDO.- SOBRE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA EMPRESA**

1.- es la adjudicataria de en concretamente desempeña su labor en las bases de desde el 14 de enero de 2015, prestando servicios un total de 27 trabajadores, todos ellos concernidos por este procedimiento.

están compuestas por , con un 1%, y por , con un 99%.

Desde el año 2012, a los trabajadores de la y de su se les viene "inaplicando" el Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013.

2.- En fecha 27 de marzo de 2015, se dictó Laudo sobre inaplicación del Convenio Colectivo al personal de la actual , cuya parte dispositiva rezaba del siguiente modo:

*"Primero.- Declaro la concurrencia de causas económicas que pueden dar lugar a la inaplicación por parte de la empresa del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013.*

*Segundo.- Acuerdo que la referida inaplicación de Convenio se llevará a cabo aplicándose las siguientes condiciones en las siguientes materias:*

- *Jornada máxima anual: 1.788 horas.*
- *Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente se incrementarán en un 10% sobre el salario base de la categoría correspondiente.*
- *Plus de domingos y festivos: El personal que trabaje en jornada media o total domingos, las 14 fiestas anuales así como el 24 y 31 de diciembre percibirá un plus equivalente 20 euros.*
- *El salario anual de la categoría de TTS Sanitario Auxiliar RTSU será de 22.830,45 euros.*
- *El salario anual de la categoría de TTS Conductor RTSU será de 23.722,42 euros.*

*Tercero.- Acuerdo que las condiciones sobre cuya inaplicación se ha resuelto se ejecutarán desde el día siguiente a la emisión del presente Laudo hasta el 14 de enero de 2016, salvo que con anterioridad a esta fecha resultase aplicable un nuevo convenio colectivo a la empresa".*

3.- En fecha 10 de diciembre de 2015, personal del Gobierno Vasco remitió correos electrónicos a las empresas adjudicatarias del ,tre ellas a , con el

siguiente tenor: "Necesito que me confirmes que estaríais dispuestos a realizar los servicios de RTSU que tenéis actualmente adjudicados (en el que estamos tramitando, es decir, el Lote ), hasta en tanto en cuanto se adjudica el expediente que tenemos entre manos. Las condiciones económicas serían las que rigen el nuevo contrato desde la finalización del actual: 14 de enero de 2016".

En fecha 11 de enero de 2016, por

se resuelve:

"Primero.- Contratar con las entidades que se identifican a continuación el servicio de transporte y asistencia a emergencias sanitarias en la CAE con arreglo a los precios indicados en cada caso:

(...)

Licitador:

Precio (€/mes):

(...)

Segundo.- La ejecución del contrato se iniciará a las 00:00 horas del día y concluirá a las del día en que se inicie la ejecución del nuevo contrato de servicios de transporte sanitario urgente cuyo procedimiento de adjudicación ya se encuentra iniciado. (...)"

Se da por enteramente reproducida la Resolución referida.

El precio fijado en las nuevas condiciones supone un incremento del respecto de la tarifa vigente antes del 14 de enero de este año.

#### Tercero.- SOBRE LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS DE LA EMPRESA

Consta en el expediente la siguiente documentación económica, que se da por enteramente reproducida:

1. Cuentas anuales, memoria e informe de gestión de correspondientes al ejercicio 2014.
2. Cuenta de pérdidas y ganancias de a 30 de septiembre de 2015.
3. Balance y cuenta de pérdidas y ganancias provisional de correspondiente al ejercicio 2015.
4. Cuenta de pérdidas y ganancias provisional de correspondiente al ejercicio 2016
5. Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias de correspondientes a los ejercicios 2013 y 2014.
6. Cuentas anuales, memoria e informe de gestión de correspondientes al ejercicio 2013.
7. Cuentas anuales, memoria e informe de gestión de correspondientes al ejercicio 2014.
8. Balance y cuenta de pérdidas y ganancias de correspondiente al ejercicio 2015.

9. Cuentas anuales, memoria e informe de gestión de correspondientes al ejercicio 2014.
10. Balance y cuenta de pérdidas y ganancias provisional de correspondiente al ejercicio 2015.

## MOTIVACIÓN

### PREVIO.- SOBRE EL OBJETO DEL LAUDO

La [redacted] ha venido planteando, durante la totalidad del periodo de consultas, comisión mixta interpretativa, procedimiento arbitral ante el Consejo de Relaciones Laborales e, incluso, durante buena parte del procedimiento seguido ante este Órgano de resolución de discrepancias una inaplicación del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013 en los mismos términos que los contemplados en el Laudo de fecha 27 de marzo de 2015, ya señalados anteriormente.

No obstante, en la última de las reuniones celebradas entre las partes y este árbitro, la dirección de [redacted] modificó la solicitud de inaplicación en los siguientes términos:

- a) Jornada de trabajo, solicitándose la aplicación de una jornada anual máxima de 1.788 horas, frente a las 1.730 establecidas en Convenio (artículo 10.1).
- b) Plus de nocturnidad, domingos y festivos, solicitándose una aplicación del 10% en el primero de ellos, en vez del 20% establecido en Convenio y, para el plus de domingos y festivos, un importe de 30 euros, frente a los 37 euros fijados en la norma (artículo 19).
- c) Tablas salariales de las categorías de TTS Sanitario Auxiliar RTSU y TTS Conductor, solicitándose un salario anual de 24.783,06 euros y 25.751,12 euros respectivamente, frente a los 25.033,39 euros y 26.011,23 euros respectivamente que establece el Convenio (Anexo I).

Como soporte de dicha solicitud, se alega por la empresa la concurrencia de causa económica; concretamente se señala que la UTE, en el ejercicio 2015, ha sufrido unas pérdidas de 202.270,82 euros, previéndose, para el ejercicio 2016, unas pérdidas de 96.235,02 euros de aplicarse el Convenio en su integridad o, en caso de que se apruebe la inaplicación solicitada, de 6.564,33 euros. Se achaca, como origen de dichas pérdidas, al *"desfase entre el ingreso, que deriva en su integridad de las Tarifas de la Concesión abonadas por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, y los gastos, que en su mayor parte corresponde a los gastos salariales"*.

Por el contrario, la parte social combate dicha propuesta, solicitando la aplicación íntegra del Convenio Colectivo referenciado, al entender, por una parte, que la empresa ha vulnerado las

formalidades establecidas en el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores y, en relación con él, en el artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, al:

- a) No cumplir con la duración del periodo de consultas.
- b) No aportar "*documentación suficiente*" durante dicho periodo, en los términos del artículo 9 del Convenio Colectivo en cuestión.
- c) No negociar de buena fe.

Y, por otra parte, que \_\_\_\_\_ y sus empresas "socias" (en especial, \_\_\_\_\_), carecen de una situación económica negativa que habilite la inaplicación de Convenio instada.

Por último, discrepan las partes sobre el ámbito temporal de la aplicación de la medida, caso de estimarse que procede la misma: para la empresa, la inaplicación debería llevarse a efectos entre el 14 de enero de 2016 y el 14 de enero de 2017; para la parte social, caso de estimarse, sólo podría llevarse a efecto desde la emisión del presente Laudo.

Sentadas estas consideraciones, debe señalarse que el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, *(de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios)*, establece el artículo 13, apartado 2, lo siguiente: "*El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas...*"

Y, posteriormente, en los apartados 3 y 4 del mismo artículo, se dice: "*3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo. 4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, la o el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre las y los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la o el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.*"

No obstante lo señalado expresamente, con carácter previo al eventual análisis sobre la concurrencia de las causas, debe analizarse por este árbitro el cumplimiento, o no, de los requisitos formales que exige el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ÚNICO.- SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES DE LA PRETENSIÓN DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Verdaderamente, el enjuiciamiento de la cuestión planteada en el presente procedimiento por la parte social puede resultar relativamente polémica, en tanto en cuanto las fuentes normativas que habilitan al ORPRICCE, o al árbitro designado en su seno, para la resolución de las discrepancias resultantes de una pretensión de inaplicación de Convenio Colectivo (Real

Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre; Decreto del Gobierno Vasco 471/2013, de 30 de diciembre), no facultan expresamente a que se analicen los aspectos formales del procedimiento de inaplicación, sobre todo los referidos al período de consultas regulado en los artículos 82,3 y 41,4 del Estatuto de los Trabajadores.

De hecho, una mera lectura del artículo 9 del Decreto, y del artículo 20 del Real Decreto, ambos ya mencionados, podrían dar a entender que el ámbito de actuación del órgano resolutorio de la discrepancia debiera limitarse a una mera comprobación de la aportación documental allí requerida, esto es, a un mero "chequeo" formal, de tal modo que el contenido del período de consultas habido entre las partes, de sus planteamientos o de su actitud negociadora pudiera quedar al margen de la decisión del órgano.

Pues bien, realmente y a juicio de este árbitro, tal no puede ser el papel que la normativa confiere al ORPRICCE o a los árbitros designados al efecto.

Y no lo puede ser porque, primeramente, este órgano *"conocerá de las solicitudes de intervención para la resolución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo de los contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren las condiciones señaladas en dicho artículo..."* (artículo 3 del Decreto; artículo 16 del Real Decreto).

Y, de otro lado, porque la propia jurisprudencia, criticando esa suerte de *"vacío legal importante"*, ha amparado que estos órganos resolutorios puedan examinar las condiciones legalmente exigidas para la inaplicación, todas ellas (sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 19 de junio de 2013, e, indirectamente, sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de julio de 2015, que resuelve el recurso contra aquélla).

De hecho, el *"control jurisdiccional pleno"* que ha avalado el Tribunal Constitucional como regla de garantía del derecho a la negociación colectiva en este tipo de procedimientos de inaplicación (sentencias 119/2014 y 8/2015), y que ha asumido como propio la Jurisdicción ordinaria (entre otras muchas, sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de febrero de 2014, o sentencias del Tribunal Supremo, de fechas 15 y 23 de septiembre de 2015), aporta un serio argumento de *"economía procesal o procedimental"* en pro del control por estos órganos de tales *"formalidades"*.

Y es que, de no ser posible este control en el seno de un órgano de resolución de conflictos, o de un arbitraje designado al efecto, sería posible determinar la existencia de causas y, con ella, de inaplicación de condiciones en un supuesto de flagrante incumplimiento del período de consultas, en tanto en cuanto no se dictase la correspondiente resolución judicial que, ésta sí, determinase los efectos de tal incumplimiento, generándose con ello eventuales perjuicios de compleja reparación.

En todo caso y además de las resoluciones judiciales que avalan la posibilidad de realizar este examen, hemos de reseñar que diversos pronunciamientos de la Comisión Consultiva Nacional

de Convenios Colectivos han desestimado solicitudes de inaplicación, precisamente, por motivos "formales" relacionados con el período de consultas, incluyendo el examen de la buena fe "negocial" (resoluciones de 12 de septiembre de 2013, de 8 de octubre de 2014 y de 14 de enero de 2015); asimismo, la resolución arbitral de 11 de julio de 2014, dictada en el seno de un procedimiento del ORPRICCE, desestimó parcialmente la inaplicación instada por iguales argumentos.

En su consecuencia, hemos de analizar el planteamiento de la parte social y dilucidar si, en el presente supuesto, se han cumplido las formalidades establecidas en los artículos 82,3 y 41,4 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto del período de consultas, tres son las principales denuncias de la representación legal de los trabajadores:

- a) La primera, que no se ha respetado la duración mínima de quince días del período de consultas.
- b) La segunda, que no se aportó documentación económica suficiente para poder articular un debate sobre la inaplicación planteada,
- c) Y, la tercera, que la empresa no actuó de buena fe, de un lado, porque no realizó ninguna oferta sobre la que negociar, de otro lado, porque conocía que las circunstancias del concurso de la RTSU iban a variar antes de poder ejecutar cualquier eventual inaplicación y, por último, que se ha procedido a modificar el planteamiento de inaplicación de forma sorpresiva el último día de tramitación del actual procedimiento.

Pues bien, ya desde este instante, hemos de reconocer que se van a estimar la primera y la tercera; no así la segunda de las alegaciones, en tanto en cuanto la empresa aportó un nivel de detalle en cuentas (tanto de la UTE, como de sus sociedades integrantes), por más que fueran provisionales, suficiente como para poder articular la parte social una defensa y un debate ante la inaplicación pretendida.

El problema, a entender de este árbitro, radica en el modo (plazo, duración y planteamiento) con que la empresa ha pretendido inaplicar las condiciones del Convenio Colectivo; honestamente y además de lo que luego se dirá, una lectura conjunta de los plazos y de las actas de las sucesivas reuniones, trámites y encuentros aportan la impresión de que existía, más un interés en cubrir etapas, que se alcanzar un acuerdo consensuado de inaplicación.

Comencemos por el plazo y duración del período de consultas; realmente el mismo ha consistido en dos reuniones, separadas por once días (10 y 21 de diciembre); es verdad que, tal y como señaló la , es el día 18 de noviembre cuando la empresa convoca a la parte social, para el 24 del mismo mes, con el fin de iniciar el periodo de consultas, reunión a la que la parte social, sin que se conozcan los motivos, no acude.

Pero, claro, tales intentos previos deben considerarse absolutamente intrascendentes al fin pretendido; de una parte, porque si computásemos el periodo de consultas desde el día 24 de noviembre (como arguyó la empresa), entonces el mismo debía haber finalizado el 9 de



diciembre (es decir, un día antes de la primera de las reuniones celebradas); de otra parte, porque la propia acta suscrita entre las partes el 10 de diciembre se denomina, expresa e inequívocamente, como *"acta del inicio del período de consultas"*; y, por fin, porque el acta de la segunda de las reuniones, la que cierra el período, vuelve a insistir en que tal reunión del día 10 es la que marcó el inicio del período de consultas (*"en este proceso de consultas iniciado el 10 de diciembre..."*).

Por lo tanto, claro es que dicho período no llegó, ni siquiera, a durar quince días.

En todo caso, vayamos a la letra de las normas. El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, dispone que *" cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa,..."*

Por su parte, el artículo 41.4 del mismo texto legal dispone lo siguiente: *"Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. (...)*

*Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.*

*El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo."*

Como se ve, es cierto que las normas referidas tratan de un período de duración *"no superior a quince días"* por lo que, en puridad, que el período de consultas no dure la totalidad del tiempo previsto legalmente no es, en sí misma, una irregularidad (es pacífico que tal período se puede cerrar con anterioridad si hay acuerdo o si las partes consienten en la imposibilidad de alcanzarlo).

Pero, claro, lo que es sencillamente dudoso es que en la reunión del 21 de diciembre hubiese realmente un consenso entre las partes sobre la imposibilidad de alcanzar un acuerdo; la frase exacta recogida en el acta es *"se constata en la reunión que no existen condiciones para llegar*

a un acuerdo sobre la inaplicación en este proceso de consultas iniciado el 10 de diciembre de 2015 y, por ello, se opta por su cierre sin acuerdo". Y es una duda, cree este árbitro legítima, cuándo no se concreta quién "constata" y quién "opta" (ese par de "reflexivos" son altamente desconcertantes) y, sobre todo y ante todo, cuando en ninguna de las dos actas de las dos reuniones se hace la más mínima mención a cuál pueda ser la discrepancia, las razones, los debates que hagan imposible tal acuerdo o que no aconsejen agotar (o que aconsejen no agotar) el periodo establecido para tratar de alcanzar un consenso.

Realmente y como decimos, creemos que existe una finalización del periodo de consultas que plasma, al menos de forma ligera, una "voluntad de no acordar"; esto es (y con ello entroncamos con el segundo aspecto que vicia, a nuestro entender, el procedimiento) una ausencia de *buena fe* a la hora de iniciar y ejecutar un procedimiento de inaplicación como el presente.

De inicio debe precisarse que el Tribunal Supremo viene interpretando, respecto del periodo de consultas, que "en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo" (sentencia de 30 de junio de 2011); asimismo afirma que "se evidencia la trascendencia que el legislador quiere dar al periodo de consultas, configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva entre la empresa y la representación de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo que, en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" (sentencia de 16 de noviembre de 2012).

Pues bien, es más que costoso deducir de las actas de las dos reuniones celebradas (más allá de que el hecho mismo de que haya habido solo dos reuniones ya es significativo) una verdadera negociación, un querer plantear opciones, reducir efectos, atenuar consecuencias; desde luego, tal actitud se podría achacar a cualquiera de las dos partes en conflicto, dirección y representación de los trabajadores, pero no podemos obviar que, jurisprudencialmente, se carga sobre la responsabilidad empresarial el deber de llevar la iniciativa en la proposición y en la obtención de un acuerdo sobre sus pretensiones (ver, por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 16 y 29 de diciembre de 2014).

En todo caso, a entender de este árbitro hay tres circunstancias verdaderamente llamativas en la actuación empresarial que, si no son muestra de *mala fe*, sí que cuando menos evidencian ausencia de *buena fe*:

- a) En primer lugar, el mismo día que se inicia el periodo de consultas (el 10 de diciembre), es el día en que el Gobierno Vasco propone a la empresa una suerte de prórroga del servicio que se está prestando siendo las "condiciones económicas las que

*rigen el nuevo contrato desde la finalización del actual", esto es, con un incremento de más del 23%.*

Cierto es que se puede sostener que es una *"mera oferta"* y que, como tal, no implicaba por sí misma un incremento de tarifa. Pero, claro, aunque fuera ello así, no parece que las circunstancias en las que se insta la inaplicación de una norma jurídica sean las mismas antes o después de que se recibiera esa oferta; incluso, no parecería descabellado replantearse la solicitud inicial (incluso de forma condicionada al verdadero éxito de la propuesta); o, por qué no, suspender el procedimiento hasta conocer cuál era, realmente, la situación económica por la que iba a atravesar la empresa (como veremos, muy diferente) si tal propuesta cristalizaba.

Pues bien, como sabemos, nada de ello concurre en el periodo de consultas habido entre las partes.

- b) Por si ello no fuera relevante, un día antes de que la dirección de la UTE instase ante el ORPRICCE la inaplicación del Convenio Colectivo en condiciones idénticas a las recogidas en el Laudo de 27 de marzo de 2015, el Gobierno Vasco notifica a la empresa, ya oficialmente, el *contrato* por el que se prorroga la prestación de servicios con el incremento de tarifa ya mencionado (y sí, hablamos de *"contrato"* porque a aquella oferta le siguió, el 10 de enero, la aceptación por parte de la ).

Pues bien, de forma inopinada, la empresa no sólo no se replantea continuar con la inaplicación, sino que se ratifica en la misma, esto es, en las condiciones que se estaban planteando con unos ingresos inferiores en más de un 23%.

Bien es verdad que este último planteamiento podría haber sido perfectamente legítimo si no fuera por lo que se dice a continuación.

- c) Que no es sino que esta misma tarde, a horas de dictarse este Laudo, la empresa replantea de forma significativa su propuesta de inaplicación, ni más ni menos que cifrándola en un 1% de rebaja salarial (en vez del 8,80% propuesto inicialmente) y mejorando en un 30% su propuesta sobre el *plus festivo*, dejando el resto de conceptos exactamente igual que al principio.

Planteamiento este que, en números de la propia empresa y sin ánimo de cuestionarlos, supondrían pasar de unas pérdidas de 165.751 euros a poco más de 6.000 euros.

Pues bien, dadas estas circunstancias, además de la propia *indefensión* que genera en la parte social un planteamiento tan sorpresivo como éste (sin margen, incluso, de poder valorarlo a efectos de entablar un eventual acuerdo), lo que evidencia un cambio de escenario como éste es, ni más ni menos, que se hurtó a la parte social, durante el período de consultas, de información clave para poder desarrollar una negociación real y efectiva; información de la que, al menos provisional y

cautelaramente ya se disponía, tanto durante el proceso de negociación como, incluso, al instarse el procedimiento arbitral ante el Consejo de Relaciones Laborales.

Lectura esta acorde con la que lleva a cabo el Tribunal Supremo, en sentencia de 15 de julio de 2015 (bien que "en contrario") ante un cambio de planteamiento súbito de una mercantil en el momento de instar la intervención del órgano de resolución de discrepancias.

En estos términos y como decimos, no podemos considerar que la negociación habida entre las partes haya estado presidida por la buena fe y, con ello, se habrían vulnerado los requisitos normativos del artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, el procedimiento previsto en el artículo 82,3 del mismo cuerpo legal.

En su consecuencia y sin poder prejuzgar el fondo del asunto, al concurrir defectos formales de procedimiento, debe ser íntegramente desestimada la solicitud de inaplicación de condiciones del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013 instada por

Por todo lo cual, se dicta LAUDO con la siguiente

## **PARTE DISPOSITIVA**

Único.- Se desestima la solicitud presentada por la empresa de inaplicar el Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013 (B.O.G nº 19, de 1 de febrero de 2010) en materia de jornada, tablas salariales y plus nocturnidad y festivos a los trabajadores del centro de trabajo de la empresa en Gipuzkoa, al considerar, sin entrar a examinar el fondo del asunto, que no se han cumplido las formalidades requeridas por el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores y, en relación con éste, por el artículo 41,4 del mismo cuerpo legal.

Y, para que conste, firma el presente Laudo, en el lugar y fecha indicados, indicando el carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo del mismo, siendo recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

D.