

Expediente: SNC/6/2018/inapl/01

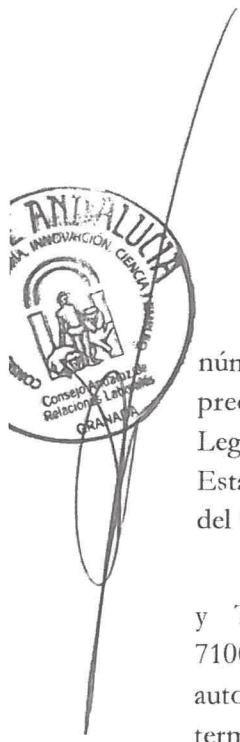
Asunto: Inaplicación condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo

Solicitud: Ambulancias Los Cármenes S.L.

Fecha: 7 de agosto de 2018

LAUDO ARBITRAL

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- El día 2 de febrero de 2018 la empresa Ambulancias Los Cármenes S.L. [CIF núm. ██████████] comunica, a la representación legal de los trabajadores de la misma, la apertura del preceptivo periodo de consulta-negociación, previsto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, Estatuto de los Trabajadores- para la inaplicación salarial del Convenio Colectivo vigente en la empresa.

El convenio colectivo aplicable a la empresa es el III Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Cód. 71001075012005) (BOJA núm. 205, de 19 de octubre de 2011) –en adelante, Convenio Colectivo autonómico-; cuya vigencia se mantiene en virtud de su cláusula 4, conforme a la cual, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, *“continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro”*.

La obligatoria aplicación de este Convenio Colectivo autonómico –sin perjuicio las condiciones más beneficiosas individuales o colectivas pactadas o concedidas unilateralmente por la empresa- vino ratificada por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada, de 5 de diciembre de 2017, núm. 430/17, dictada en procedimiento de conflicto colectivo a demanda de la representación legal de los trabajadores, en la que se estableció que, una vez denunciado en tiempo y forma, por parte de la representación legal de los trabajadores, el Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Los Cármenes S.L. (BOP núm. 69, de 11 de abril de 2013) –en adelante, Convenio Colectivo de empresa-, sin tener previsiones dicho convenio sobre su ultraactividad y habiendo sido infructuoso el período de renegociación del mismo, sería de aplicación el Convenio Colectivo autonómico de sector, con efectos desde el 27 de abril de 2017. El Convenio Colectivo de

empresa aplicaba una reducción del 12% frente a lo establecido en las tablas salariales del Convenio Colectivo autonómico, congelando además el complemento salarial por antigüedad.

SEGUNDO.- La empresa –en su planteamiento inicial, prácticamente invariado durante el transcurso de todos los estadios procedimentales- proponía la vuelta a las condiciones retributivas previstas en el Convenio Colectivo de empresa, que –una vez denunciado- dejó de tener vigencia tras el año de ultraactividad, con un incremento del 2%, en aras a garantizar la viabilidad económica de la empresa y a asegurar la estabilidad de los puestos de trabajo y la permanencia de la empresa en el mercado.

La posición de la contraparte social durante el período de consulta-negociación fue contraria a la vuelta a las condiciones salariales del Convenio Colectivo de empresa, considerando que las cuentas de la empresa –desde 2012- reflejan una situación económica satisfactoria de la marcha del negocio, a pesar de la desfavorable coyuntura económica general y de la reducción del precio de la licitación en un 12%; además, alegaron que debía esperarse a conocer las condiciones que va a establecer el nuevo concurso, cuya licitación previsiblemente consideraban que se produciría en poco tiempo. La parte social tampoco está de acuerdo con el análisis económico planteado por la empresa, pues, a su juicio, el Informe aportado por la misma hace una previsión de la marcha del negocio para el ejercicio 2018 que podría ser más o menos cierta, partiendo dicho Informe de una hipótesis que no pueden compartir. En base a esas consideraciones, no consideraron lógico negociar las condiciones económicas de los trabajadores sin conocer los parámetros y condiciones que va a establecer el nuevo concurso para la licitación del transporte sanitario de urgencia en Granada.

Dicho periodo de consultas, tras dos reuniones fechadas los días 12 y 15 de febrero de 2018, y documentadas en sus correspondientes actas, concluyó el último de tales días sin acuerdo.

TERCERO.- La empresa, ante esta situación de desacuerdo, con fecha de 7 de marzo de 2018 insta a ADEMÁSUR, como parte integrante de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial autonómico, para que convoque la citada Comisión y, tras la valoración de la documentación aportada, se pronuncien sobre la controversia. No se tiene constancia alguna de que la Comisión Paritaria se haya pronunciado dentro del plazo máximo de siete días que tiene para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- El día 27 de marzo de 2018, la empresa, mediante escrito dirigido al SERCLA, insta el inicio del trámite de conciliación y mediación por conflicto colectivo derivado de las discrepancias surgidas en el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo aplicable en la empresa (Expediente que se tramitó con el núm. 18/2018/0025).

La Comisión de Conciliación-Mediación se constituyó al efecto en sesión del día 17 de abril de 2018, solicitando las partes afectadas la suspensión del procedimiento hasta el día 7 de mayo de 2018, así como comprometiéndose la parte empresarial dentro de ese plazo y antes del día 24 de abril de 2018, a remitir a la representación legal de los trabajadores “el porcentaje de reducción



salarial sobre el convenio autonómico, así como fecha de inicio y finalización del procedimiento de inaplicación, así como cuantas otras cuestiones considere oportunas”.

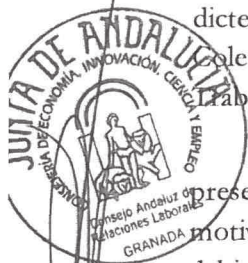
En cumplimiento de lo acordado en dicha sesión, la empresa, mediante escrito dirigido el 23 de abril de 2018 a la Asesora de la representación de los trabajadores, comunicó los siguientes extremos: su estimación del porcentaje de reducción respecto de las tablas salariales previstas en el Convenio Colectivo autonómico, que fijaba en “un -6,92% en el caso de los trabajadores adscritos al Servicio de Programado y del -7,53% para el caso de los trabajadores adscritos al Servicio de Urgencias”; así como señaló que “se mantendría la Inaplicación del Complemento de Antigüedad”. Por lo que respecta a la vigencia temporal de la inaplicación, la empresa se mantuvo en su decisión de llevarla a cabo desde febrero de 2018 hasta que resultara de aplicación un nuevo convenio colectivo en la empresa.

En la sesión de la Comisión de Conciliación-Mediación del procedimiento ante el SERCLA, celebrada el día 7 de mayo de 2018, las partes en conflicto solicitaron la suspensión del procedimiento hasta el día 11 de mayo de 2018. En dicha fecha se celebró la última sesión sin alcanzarse avenencia al no existir acercamiento entre las posiciones de las partes.

QUINTO.- Con fecha de 13 de junio de 2018 tiene entrada en el Registro de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, con destino al Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante, CARL), la solicitud presentada por D. [REDACTED], con DNI núm. [REDACTED], en representación de la empresa Ambulancias Los Cármenes S.L., para que se dicte laudo arbitral en el sentido de inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Frente a la solicitud planteada por la empresa, la representación legal de los trabajadores presentó escrito de alegaciones el día 4 de julio de 2018, alegaciones que –al igual que las motivaciones y consideraciones alegadas por la empresa en su escrito de solicitud- han sido debidamente tenidas en cuenta para la decisión arbitral y que, resumidamente, consisten en la oposición de los representantes de los trabajadores a la inaplicación del Convenio Colectivo autonómico, por disconformidad tanto con los motivos alegados como con las medidas propuestas para la inaplicación del régimen salarial vigente en virtud del citado Convenio Colectivo; solicitando que, en el laudo arbitral, se declare que no procede la inaplicación del vigente Convenio Colectivo a la empresa solicitante.

SEXTO.- Una vez realizada la designación del árbitro encargado de dictar el laudo en esta controversia por la comisión permanente del CARL, con fecha de 10 de julio de 2018, este órgano citó debidamente a las partes en conflicto y al árbitro para una comparecencia (en los términos previstos en el artículo 24 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), con la indicación a las partes de que, en dicho acto, podrían alegar y aportar cuanta documentación consideren necesaria para la defensa de sus intereses.



La comparecencia se celebró el día 18 de julio de 2018, a las 11:00 horas, en la sede del CARL en Granada (sito en calle Azacayas, núm. 14, segunda planta).

Como comparecientes, en representación de las partes interesadas, expusieron sus posiciones y alegaciones:

a) Por Ambulancias Los Cármenes S.L.:

- D. [REDACTED], administrador de la empresa.
- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], administrador de la empresa.
- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], como asesor de la empresa.
- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], como asesor de la empresa.

b) Por la representación legal de los trabajadores:

- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], delegado de personal.
- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], delegado de personal.
- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], delegado de personal.
- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], como asesor de la representación legal de los trabajadores.

D^a. [REDACTED], con DNI [REDACTED], como asesora de la representación legal de los trabajadores.

En respuesta a la pregunta formulada por este árbitro, todos los presentes se reconocieron con capacidad y legitimación suficiente para intervenir en el acto.

Durante la comparecencia, y al objeto de fijar con precisión los términos de la controversia, se dio oportunidad a las partes comparecientes para manifestar todo lo que estimaron necesario sobre la misma en defensa de sus propias posiciones, en los turnos de alegación y réplica que fueron necesarios; así como se dio oportunidad a las partes para aportar la documentación que estimaran necesaria.

Tuvo turno de palabra, en primer lugar, la representación de la empresa, para mantener la argumentación sostenida en su petición de inaplicación de Convenio, constatando la existencia de pérdidas en el ejercicio 2017 y argumentando que en el presente ejercicio es probable que las mismas se incrementen notablemente, dada la alta dependencia de la empresas de la actividad realizada para el Servicio Andaluz de Salud. Para la empresa. Además, indicó que con el nuevo concurso se agrava la situación, pues exigirá más personal con el mismo presupuesto y mayor dotación de material a los vehículos necesarios para la prestación del servicio, por lo que su previsión es que la empresa no tenga viabilidad, indicando que se tendrán unas pérdidas aproximadas de unos 140.000 € en el presente ejercicio; así como que, hasta marzo del año próximo, no se conocerá la situación real de la empresa a raíz de la nueva licitación. Se alega que el Consorcio de Transporte Sanitario de Granada, A.I.E. –en adelante, CTS Granada- lo componen varias empresas (el porcentaje de participación de Ambulancias Granada es del 15%) y que las demás siguen aplicando su convenio colectivo de empresa.



En su contestación, la representación de los trabajadores alega que está en curso una nueva adjudicación del contrato al CTS Granada, por lo que estiman que habrían cambiado las condiciones, desde el momento en que se plantea la inaplicación de convenio colectivo, así como que no se sabe en concreto cuál será el alcance afectación del nuevo contrato. Por ello consideran que no procede la inaplicación y que, si durante este periodo han cambiado las condiciones, la empresa debería iniciar un nuevo procedimiento. Alegan que, de seguir el procedimiento, se causa una indefensión a la parte social, porque no se conoce, en concreto, cuales serán las consecuencias del nuevo contrato, y que se debería dejar sin efecto este procedimiento arbitral. Manifiestan además su disconformidad con las cuentas que aporta la empresa, pues los datos de 2017 y 2018 son aproximaciones que hace la empresa y que las cuentas no están inscritas en el Registro Mercantil. La parte social reprocha que el Informe económico aportado por la empresa solo se centra en recortes salariales en la S.L., mientras no se afectan las retribuciones en la S.C.A. (cuyos socios son los titulares del capital de la S.L.), por lo que consideran que no se justifica el descuelgue salarial en este contexto. Sostiene que el ajuste a la oferta económica al precio acordado en la licitación en curso conlleva la acreditación de una solvencia financiera y técnica, entonces cómo se justifica que se participe en el concurso con una solvencia basada solamente en el ajuste salarial.

En el tiempo del período de inaplicación la representación entiende que no pueden ser de aplicación con efectos retroactivos en 2018 (pues tales efectos solamente serían procedentes si hay un acuerdo colectivo o a partir de lo establecido en el laudo arbitral), luego habría que concretar más el período de inaplicación que se solicita por la empresa. Recuerdan que el origen de este procedimiento trae causa de una negociación colectiva del año 2013, con un representante de los trabajadores, por la necesidad de la empresa de negociar un convenio específico es la situación del ajuste económico inducido por los recortes que debe hacerse conforme a la Administración autonómica, pero entienden que no hay justificación para el recorte del 12%, que en el Real Decreto-Ley 1/2012, de la Junta de Andalucía, no aparece ese porcentaje y que no se acreditan los motivos de la aplicación de ese porcentaje, considerando que ese dato no es fiable, y en base a ese dato se ha justificado todo lo que sigue a continuación. Ponen de relieve que la empresa ha llevado a cabo toda una serie de negociación individuales con los trabajadores para socavar la vigencia del Convenio Colectivo sectorial, siendo sancionada por conducta antisindical, y que en esa negociación (a partir de julio 2017) se incrementa un 2% el coste salarial, que viene derivado de acuerdos individuales en masa. Ante esa situación, la representación legal de la empresa, como entendieron que ya no está vigente el Convenio Colectivo de empresa y entraría en aplicación el Convenio Colectivo sectorial (y no el 2%), tienen que plantear conflicto colectivo en vía judicial que se resuelve por sentencia favorable a los trabajadores. Concluye esta representación señalando que la empresa pretendió realizar un fraude de ley, para que un acuerdo de subida del 2% sobre el Convenio colectivo de empresa, a espaldas de los representantes de los trabajadores (actuación ilícita como constató la ITSS), conllevara de hecho la virtual inaplicación del Convenio Colectivo sectorial.

En su turno de contra-réplica la representación de la empresa señaló que la declaración del impuesto de sociedades se presentaron en febrero, sobre las cuentas del ejercicio 2017 arroja pérdidas de unos 42.600 euros, sobre el nuevo concurso consideran que la situación económica de



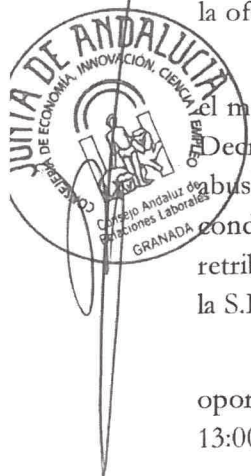
la empresa será peor, por la necesidad de nuevas contrataciones laborales y nuevas dotaciones de vehículos, que el contrato no entrará en vigor aproximadamente hasta noviembre. Añaden que se prevén pérdidas para 2018 de hasta más de 100.000 euros Frente a la acusación de utilizar el ajuste salarial para mantener retribuciones más elevadas de los socios cooperativistas de la S.C.A. vinculada, sostienen que no se ha actuado de mala fe, y que los socios tienen las mismas condiciones retributivas, aunque trabajan más horas, por lo tanto, no es comparable la situación de los socios cooperativistas. Contestan también que se ha participado en el nuevo concurso alegando medios y recursos, y que no se presentó la liquidación del impuesto sociedades de 2017, sino uno anterior que todavía arrojaba un saldo positivo, así como se ha debido realizar el esfuerzo de la adquisición de 16 vehículos nuevos, con nueva dotación, con firma de pólizas, etc. Señalan que el CTS Granada exigirá no tener pérdidas y que se ha tenido intención de negociar, arguyendo que fueron los propios trabajadores los que, de motu proprio, querían realizar acuerdos individuales. Por otra parte, también ponen de manifiesto que se ha entregado un documento a los representantes de los trabajadores del Servicio Andaluz de Salud donde se constata la bajada de un 12% en el precio del servicio. Por último, indican que se han aplicado aumentos salariales a la totalidad de la plantilla en 2018 así como, por la parte empresarial, se solicita el acta por la que los trabajadores no aceptan la oferta previa realizada por la empresa para solucionar el conflicto mediante acuerdo.

En su último turno de réplica, la representación de los trabajadores pone de manifiesto que el motivo de estar aquí es la falta de voluntad de negociar con la empresa, consideran que el Real Decreto-ley referido no marca más de el 10% de bajada del precio del servicio, que consideran abusivo el 12% y se aprovechó el anterior Convenio Colectivo de empresa para bajar otras condiciones laborales de los trabajadores. Además, consideran que el descuelgue no aplica a las retribuciones de los socios de la S.C.A., sino exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena de la S.L.

Una vez realizadas por los asistentes todas las consideraciones y alegaciones que estimaron oportunas, y no habiendo más intervenciones, se dio por finalizada la comparecencia arbitral, a las 13:00 horas del día 18 de julio de 2018.

SÉPTIMO.- Mediante correo electrónico remitido a este árbitro por D. [REDACTED], Asesor Laboral de la empresa, con fecha 10 de julio de 2018, se remitió la documentación referente a la bajada, por parte del Servicio Andaluz de Salud, del 12% del precio mensual del Transporte Sanitario, con efectos desde el 1 de julio de 2012. Esta documentación consiste en:

- El Acuerdo de 21 de junio de 2012, de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Virgen de las Nieves, suscrito con el CTS Granada A.I.E. para la Gestión del Servicio Público de Transporte Urgente del distrito Granada-Nordeste [Expediente núm. 19/2007 2007 438737] por el que se disminuye el precio mensual del transporte sanitario en un 12%, con aplicación efectiva desde el 1 de junio de 2012 hasta la finalización del contrato y sus eventuales prórrogas.
- El Acuerdo de 21 de junio de 2012, de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Virgen de las Nieves, suscrito con el CTS Granada A.I.E. para la Gestión del Servicio



Público de Transporte Sanitario Programado para el ámbito demarcación territorial del Hospital de Baza [Expediente núm. 19/2007] por el que se disminuye el precio mensual del transporte sanitario en un 12%, con aplicación efectiva desde el 1 de junio de 2012 hasta la finalización del contrato y sus eventuales prórrogas.

OCTAVO.- Mediante correo electrónico remitido a este Árbitro por D. [REDACTED], Letrado de la representación legal de los trabajadores, de fecha de 20 de julio de 2018, y tal como se acordó en la comparecencia celebrada en la sede del SERCLA del día 18 de julio de 2018, se remitió la siguiente documentación:

- Acta de la asamblea de trabajadores, celebrada los días 10 y 11 de mayo, a la que asistieron 24 trabajadores, donde -por 18 votos en contra y 6 votos a favor- se rechaza la siguiente propuesta de la empresa: bajada salarial del 7% sobre las actuales retribuciones; mantenimiento de la antigüedad; período de inaplicación desde mayo del presente año hasta febrero de 2019.

Denuncia interpuesta por la representación legal de los trabajadores, de 31 de julio de 2017, ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Granada; e Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada, donde se constata el incumplimiento de la normativa laboral, practicándose la correspondiente acta de infracción en materia de relaciones laborales por incumplimiento de los artículos 41 y 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los Pliegos de Contratación para la nueva adjudicación del servicio de transporte sanitario urgente y programado por el Servicio Andaluz de Salud y Cuadro-Resumen.

En la citada comunicación también se realizaba la indicación de que el resto de documentación relativa a dicho procedimiento de licitación figura en el correspondiente enlace de la plataforma logística sanitaria de Granada: [https://www.ppligra.es/servicios_generales/compras_inversiones/proveedores_concursos/expedientes_en_licitacion/formulario.php?numero=\[REDACTED\]](https://www.ppligra.es/servicios_generales/compras_inversiones/proveedores_concursos/expedientes_en_licitacion/formulario.php?numero=[REDACTED])

Efectivamente, en la Plataforma puede consultarse toda la información pública disponible sobre el procedimiento de licitación en curso.

DÉCIMO.- El día 26 de julio de 2018, mediante mail dirigido a este Árbitro por D. [REDACTED], representante del sindicato CCOO (Federación de Servicios a la Ciudadanía), se hace llegar un documento -de la citada organización sindical- en el que se realiza un análisis de las cuentas de las empresas Ambulancias Los Cármes, S.L. y Ambulancias Los Cármes, S.C.A., que también se adjunta como documental al expediente. Dicho documento solamente analiza los datos de las dos entidades en el periodo comprendido desde 2011 a 2016, sin entrar a analizar los datos de 2017 ya que se considera por la organización remitente que no pueden evidenciarlos por no estar registrados en el Registro Mercantil.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establece, tras la reforma laboral de 2012, un procedimiento para *“inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable”*. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos de solución extrajudicial establecidos o cuando estos no hubieran solucionado la discrepancia, como es la situación de la presente controversia, *“cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”*.



En Andalucía, de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, es el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el órgano competente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para ejercer la función prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El órgano autonómico competente ha optado, en este procedimiento, tal como le permite el marco legal, por el mecanismo del arbitraje obligatorio, designando un árbitro para que, con las debidas garantías de imparcialidad, resuelva la controversia a través de laudo arbitral, que tendrá la misma eficacia jurídica que si las partes en conflicto hubieran alcanzado un acuerdo colectivo sobre la materia en período de consultas.

SEGUNDO.- Sobre la concurrencia de la causa económica alegada para la inaplicación del Convenio Colectivo aplicable en la empresa.

Conforme al art. 24.2 del Real Decreto 1362/2012, en este tipo de procedimiento arbitral, el laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse en primer lugar, *“sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo”*.



La empresa justifica su petición de inaplicación de las condiciones salariales previstas en el convenio colectivo aplicable por los efectos de la decisión de la Administración Sanitaria, que en el año 2012 redujo el importe del precio acordado en licitación de los servicios en un 12%, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, de medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el equilibrio financiero de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 122, de 22 de junio de 2012), cuya efectiva aplicación tuvo lugar desde el día 1 de junio de 2012 y que se preveía hasta la finalización de los contratos de prestación de servicio de transporte sanitario todavía vigentes.

Conforme a la disposición adicional 4ª.1 del Real Decreto-ley 1/2012, las modificaciones de contratos administrativos que se llevasen a cabo durante el ejercicio presupuestario de 2012, derivadas de la aplicación de medidas de estabilidad presupuestaria, “se realizan por razones de interés público”. En ejecución de la citada norma, como queda acreditado documentalmente, con fecha de 21 de junio de 2012, se suscriben los acuerdos por los que se disminuye el precio mensual del transporte sanitario de los contratos celebrados con el CTS Granada.

Dado que la disminución no conllevaba una reducción de la exigencia en cuanto a la prestación del servicio, para hacer frente a la nueva situación y garantizar su viabilidad económica, se negoció un Convenio Colectivo de empresa que entró en vigor el día 1 de julio de 2012, en el que se incorporaba un ajuste salarial en el citado porcentaje, e incluso es de considerar que se convenía también a la congelación/supresión de los complementos salariales por antigüedad.

Dicho Convenio Colectivo de empresa se denunció sin que se llegase a alcanzar su renegociación, de manera que, una vez finalizada la ultraactividad máxima prevista en el Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo previsto en el citado texto legal, desde el mes de abril de 2017 es de aplicación el “convenio colectivo de ámbito superior”, esto es, el Convenio Colectivo Autonómico de trabajo para las empresas y trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de 2011. A juicio de la empresa, el citado convenio “no está adaptado a la realidad del sector con motivo del recorte del 12% por parte de la Administración sanitaria”; alega que ello ha supuesto “un notorio impacto en la cuenta de resultados de la empresa, que ha conllevado que el resultado del ejercicio 2017 antes de impuestos arroje Pérdidas por un importe de 42.678,25 €”, las cuales considera que “serán muy superiores en el año 2018”.

La empresa considera que la aplicación del convenio sectorial a la entidad, “comporta un incremento de costes salariales a los que no es posible hacer frente con los ingresos que se reciben de la prestación del servicio, que son los únicos ingresos de la sociedad”. Además, señala en su petición que tal situación “exige obligatoriamente la adopción de medidas inmediatas destinadas a racionalizar el gasto y adaptar su estructura a las actuales necesidades de la empresa, todo ello con la finalidad de mantener la viabilidad de la misma, ya que se encuentra al límite de sus posibilidades, pues resulta imposible absorber las pérdidas que se estiman para final de año y así evitar tener que implementar otras medidas más drásticas”.

La reducción de costes que la empresa considera más asumible es la relativa a los salarios, de ahí que proponga la inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo autonómico



de trabajo, actualmente vigente en la empresa, “de tal forma que desde el mes de Febrero de 2018 volviese a operar el Régimen salarial vigente en esta empresa en el año 2017 a 31 de Julio una vez aplicado el incremento salarial del 2%”.

No es cometido de este árbitro, ni tampoco procede valorar a la hora de enjuiciar jurídicamente la causa económica planteada, por tratarse de argumentos de carácter metajurídico, la situación convencional de las otras empresas que componen la agrupación CTS Granada, al que pertenece la empresa que incoa el procedimiento, ni los posibles efectos que la situación planteada pudiera tener desde el punto de vista de la competencia dentro del sector al que pertenece la empresa. La posibilidad abierta por la reforma laboral de 2012 para negociar convenios colectivos de empresa, que priman sobre los convenios sectoriales, hace que surjan este tipo de situaciones de fragmentación de las condiciones de trabajo dentro del mismo sector de actividad, sin que sus efectos sobre la competencia inter-empresarial –a juicio del árbitro que suscribe- fuese convenientemente valorada por el Gobierno del momento. Pero esa es una cuestión que no puede remedarse a través de casos concretos de valoración de la inaplicación de un convenio colectivo sectorial en una empresa, que es una cuestión cuyos términos se plantean exclusivamente a nivel de empresa, o de los centros de trabajo afectados, sobre los que se proyecta la inaplicación de un convenio sectorial. En todo caso, la propia Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial tuvo ocasión de pronunciarse sobre el concreto “descuelgue” de la empresa Ambulancia Los Cármenes S.L., y no lo hizo, dejando el conflicto sin composición y sin que se tenga noticia alguna sobre su actuación en esta controversia a partir de la solicitud formulada por la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que –a efectos de la inaplicación de un convenio colectivo estatutario- concurren causas económicas “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”; en todo caso, “se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Para acreditar su situación económica negativa, la empresa aporta un Informe, fechado el 23 de enero de 2018, emitido a solicitud de la empresa por D. [REDACTED], economista-auditor de cuentas, vinculando la situación de la sociedad con Ambulancias Los Cármenes, S.C.A. (cuyos socios son los dueños del capital social y detentan el control de la sociedad).

En este Informe se hacen constar toda una serie de extremos, sobre los que debe atenderse a la situación específica de la empresa a la que se refiere la adopción de la medida de descuelgue, porque no hay constancia de que se hayan adoptado medidas de ajuste laboral en la otra sociedad vinculada. De manera que para calibrar la pertinencia del ajuste salarial habrá de estarse a la situación concreta de la empresa afectada por la inaplicación, y ello sin desconocer la estrecha relación entre las mismas (y la reducción de facturación de la S.C.A. a favor de la S.L.). Es cierto que no sería equilibrado –desde el punto de vista de la “justicia social” a la que alude en la solicitud de la empresa- hacer descargar el ajuste salarial exclusivamente sobre una de las plantillas cuando se argumenta sobre una situación económica negativa conjunta de las dos empresas (de hecho, las



pérdidas de la S.C.A. en 2017 son mínimas y muy significativamente inferiores a las producidas en la S.L., incluso teniendo en cuenta el porcentaje de participación de la mismas en el CTS Granada, que es del doble en la S.L.). Por lo tanto, habrá de realizarse el enjuiciamiento de la medida sobre los datos económicos de la empresa donde se pretende el descuelgue, pues otro cuestionamiento extralimitaría el cometido de este arbitraje (salvo que se apreciara una utilización abusiva –o patológica- del grupo de empresas en fraude de ley, cosa que en ningún caso debe presumirse), además de que la plantilla de la S.C.A. se compone de socios trabajadores para los que no sería de aplicación –salvo para aspectos muy concretos como la subrogación convencional- el Convenio Colectivo sectorial, y, por lo tanto, sus condiciones laborales no se sujetan –salvo decisión del órgano societario facultado para ello- a la posible dinámica de la negociación colectiva estatutaria.

El Informe aportado por la empresa realiza, en primer término, un análisis de la situación económica de la empresa desde el año 2012 (en el que comienza a surtir efecto el ajuste derivado de la modificación de los conciertos por razones de interés público *ex* disposición adicional 4ª del Real Decreto-ley 1/2012 de la Junta de Andalucía) hasta el año 2016. De esta parte interesan los siguientes elementos: que el importe neto de la cifra de negocio de la empresa afectada en el quinquenio 2012-2016 muestra solamente un incremento del 2,55%; así como que, el resultado neto de la sociedad ha sido positivo en todos los ejercicios comprendidos entre 2012-2016, cierto que muy estrechos en los ejercicios correspondientes a los años 2012, 2013 y 2016. En cuanto al periodo 2012-2016 el Informe concluye que, tras la fuerte reducción de ingresos, “la realización del ajuste salarial [vía negociación de un Convenio Colectivo de empresa] tuvo un efecto en la estructura de costes que permitió unos márgenes empresariales que inicialmente se encontraban en el 7% y el 9%, y que la falta de incremento en ingresos y no así de los costes, quedó reducido a un 4,47% en 2016 y que como se expone más adelante, en 2017 han llegado a ser negativos”.

En segundo término, el Informe analiza la situación económica de la empresa en el año 2017, arrojando la cuenta de pérdidas y ganancias un resultado negativo –antes de impuestos- de 42.678,25 €, lo que supone la entrada en pérdidas de la sociedad. El Informe identifica la causa de esta “grave situación” principalmente “por la aplicación del convenio sectorial que ha supuesto un fuerte incremento en el coste de personal”; del mismo modo, constata que las previsiones para el ejercicio 2017 ya apuntaban a una reducción del resultado neto derivado del incremento previsto en los costes de explotación, entre otros, cierto repunte del precio del gasoil; asimismo, indica que durante el ejercicio “fruto de las negociaciones con los trabajadores se produjo un incremento del coste salarial, hasta un límite razonable que aún permitiera mantener un escaso resultado positivo”; señala también que: “... un ajuste salarial como el que ha supuesto la aplicación del convenio regional ha situado la actividad de la sociedad en un punto claramente insostenible, siendo la situación prevista para el año 2018 solamente calificable como muy negativa e insostenible, al abarcar la aplicación de este convenio la totalidad del año no como en 2017 que ha sido algo inferior”.

Por último, el Informe de situación económica realiza una previsión de ingresos y costes para 2018, en base a las circunstancias actuales, esto es, con ingresos estables, que arroja el resultado de que, como mínimo, la entidad presentaría una cifra de pérdidas de 116.776 €, con la precisión de

“que con toda seguridad serán superiores”. A la vista de todo lo cual el Informe señala que la situación, al “tener un carácter estructural y no meramente temporal, se pone en grave peligro la viabilidad económica de la sociedad, no habiendo más posibilidades que readaptar la estructura de costes, y concretamente del personal, ya sea por la vía de un ajuste salarial o vía de una reducción del mismo, hecho este que puede generar serios problemas con la sociedad CTS Granada, principal cliente”. Para concluir con la consideración de que la aplicación del Convenio Colectivo autonómico en esta sociedad “hace inviable económicamente la actividad desarrollada por esta sociedad”.

A la luz del Informe -y de la documentación adjunta al mismo- es constatable la existencia actual y cierta de una “*situación económica negativa*” en los términos que exige el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; situación económica que, de no variar las circunstancias económicas actuales de la empresa, es previsible que se agrave en el ejercicio 2018 (lo que haría entrar en juego otras de las situaciones habilitantes del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: las “*perdidas previstas*”), y ello incluso aunque –hipotéticamente- entrarán en vigor condiciones más beneficiosas derivadas de una nueva licitación; además, la “*reducción de ingresos*” está acreditada desde que se produce la revisión de las condiciones de los contratos del CTS Granada para la prestación del servicio de transporte sanitario para la Administración Sanitaria andaluza, a raíz de la aplicación efectiva del Real Decreto-ley 1/2012 (como se constata en la variación de la cifra de negocio que ha sido negativa en prácticamente todos los años comprendidos entre 2011 a 2016).

Tratándose de medidas novatorias, los conceptos causales a cuya intelección ha de atenderse cualquiera degradados en la intensidad de su exigencia- son similares a los normativamente expuestos para el despido colectivo (cuya documentación justificativa se exige por analogía en la *praxis* administrativa se exige para este tipo de procedimientos de inaplicación de convenios ante el CARL), de forma que el punto de inferencia ha de hallarse más en la “mejoría de la situación” que en la existencia de verdadera “crisis empresarial” [*vid.* sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2015 (RJ 2015, 5750)]. No se exige por la norma legal un actual panorama crítico e irreversible para la empresa, de inviabilidad crítica para la empresa, de cara a enjuiciar la legitimidad de la causa alegada por la empresa, sino tan sólo un panorama similar, aunque rebajado de “pérdidas”, “disminución de ingresos” y “cambios”, así como la razonable posibilidad de “mejorar” aquellos aspectos con medidas idóneas y proporcionadas [cfr. sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de enero de 2015 (RTC 2015, 8), donde se establece, en referencia a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo aunque el razonamiento guarda bastante analogía con la materia que nos ocupa, que la “... norma facilita, entonces, el ajuste racional de las estructuras productivas a las sobrevenidas circunstancias del mercado, fruto de la variable situación económica, con el objetivo de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción, atendiendo así a fines constitucionalmente legítimos, como son garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos (art. 35.1 CE), mediante la adopción de una política orientada a la consecución del pleno empleo (art. 40.1 CE), así como la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE)”].

Los ajustes derivados de la inaplicación del convenio colectivo, como medida de flexibilidad interna, tienen por finalidad evitar decisiones más drásticas que podrían afectar el volumen de



plantilla de la empresa y generar problemas adicionales a la misma. Se trata, por lo tanto, de una medida que contribuye al mantenimiento del empleo, no obstante conlleve un sacrificio temporal para los trabajadores afectados, para hacer viable el proyecto empresarial. Por lo tanto, la medida propuesta por la empresa se encuentra en una lógica racional con el objetivo propuesto de solventar la presente situación económica negativa por la que atraviesa. La medida a adoptar que propone la empresa queda, pues, justificada en términos de idoneidad (esto es, adecuación para conseguir el fin pretendido) y proporcionalidad en sentido estricto (de cierto equilibrio, atendiendo los bienes jurídicos en conflicto).

Nos encontramos ante una empresa en la que el coste de personal supone la mayor parte de los costes de explotación de la actividad que desempeña la empresa. Ciertamente, la empresa acredita muy limitadamente el esfuerzo de realizar ajustes económicos en otras vertientes o parcelas de la gestión empresarial, haciendo recaer prácticamente todo el peso del ajuste económico sobre los salarios de los trabajadores, pero ello es razonable en atención a la estructura de costes de la misma. Y ello actúa de criterio para la determinación del porcentaje aplicable a la inaplicación salarial que se contempla en el fundamento jurídico Tercero. No se trata de poner en cuestión que ésta es una decisión –determinación de los ámbitos en los que se procederán los reajustes económicos- que compete a la dirección empresarial, amparada en el principio de libertad de empresa, cuya discrecionalidad –en razón a su idoneidad-, siempre que sea racional y proporcionada, no corresponde suplantar en este procedimiento arbitral. También resulta cierto que, hecho no controvertido por la representación legal de los trabajadores, incluso durante la vigencia del Convenio Colectivo de empresa, se procedió a realizar moderados incrementos salariales en las últimas anualidades (del 2% en el año 2015, 1% en el año 2016 y la oferta del 2% en el año 2017).

En el enjuiciamiento de la causa no se puede perder de vista que la prestación del servicio se realiza prácticamente en exclusiva para el CTS Granada, representando el 97,27% de los ingresos en el ejercicio 2017. Siendo el objeto social de la sociedad “Prestación de Servicios Sanitarios de traslado de enfermos y accidentados en ambulancia y demás medios de transporte sanitarios” quizá debería buscar nuevas fuentes de ingresos, de manera que amortigüen su dependencia absoluta con el Servicio Andaluz de Salud en Granada (a través de su participación en el CTS Granada). Que esa sea su única fuente de ingresos en la actualidad no significa que solamente tenga que tener un único tipo de cliente, puesto que una ampliación de empresas clientes aminoraría la elevadísima dependencia económica de la empresa en relación a los contratos con la Administración Sanitaria. En realidad, aunque no sea de aplicación, por tratarse Ambulancias Los Cármenes, S.L. de una entidad privada, su situación se aproxima mucho a la insuficiencia de las consignaciones presupuestarias como causa económica que permite a las Administraciones Públicas la inaplicación de los convenios colectivos laborales [cfr. el artículo 32.2 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que permite la inaplicación de los convenios colectivos laborales de las Administraciones Públicas, “salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el

cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”; señalándose que, a tales efectos, “se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”].

En conclusión, en relación a la causa económica alegada por la empresa, es constatable la existencia de una “*situación económica negativa*” actual en la empresa, por la existencia de pérdidas, con la suficiencia en su intensidad para que sea admisible la inaplicación del Convenio Colectivo vigente, en los términos que exige el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO.- Sobre el alcance de la inaplicación salarial y las nuevas condiciones salariales aplicables en la empresa.

El artículo 82.3, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores permite que –dentro de una lista *numerus clausus*- puedan verse afectadas por la inaplicación las condiciones de trabajo relativas al “*sistema de remuneración y cuantía salarial*”. Por lo tanto, la pretensión empresarial encaja genéricamente en el ámbito material de condiciones de trabajo sobre las que –conforme a la norma legal- es admisible la inaplicación de los convenios colectivos estatutarios.

La empresa concretamente solicita al CARL –y reproduce en la comparecencia arbitral- que solicite a “operar el Régimen salarial vigente en esta empresa en el año 2017 a 31 de Julio una vez efectuado el incremento salarial del 2%”.

Así pues, será en exclusiva lo que específicamente solicita la empresa lo que pueda tenerse por solicitado a efectos de la inaplicación del Convenio Colectivo de referencia. Importa además destacar que, en la situación antecedente a la decisión arbitral, es exclusivamente ese Convenio Colectivo el aplicable a la empresa, así que la inaplicación deberá venir referida a los salarios actualmente vigentes en la empresa.

En este sentido, este árbitro considera que –por motivos de seguridad jurídica y dada la complejidad que suelen presentar las estructuras salariales- hubiera sido exigible a la empresa, en la formulación de su solicitud, una mayor precisión en cuanto a la determinación de los concretos conceptos retributivos –de los previstos en el Convenio Colectivo autonómico- afectados, así como la determinación de la intensidad precisa con la que –en cada uno de ellos- se solicita el descuelgue o inaplicación, y no la mera referencia a un régimen salarial que en estos momentos no tiene vigencia para la empresa. Y ello en coherencia con la información que facilita el CARL a los efectos de la incoación de este tipo de procedimientos, donde se señala con claridad que la solicitud deberá contener, tanto la “relación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias susceptibles de inaplicación”, así como las “nuevas condiciones de trabajo que se quiere aplicar”.

Por todo ello, una vez constatada la pertinencia y suficiencia de la causa alegada por la empresa, sobre la base de contrastar ambas regulaciones convencionales –la vigente y la que estuvo



vigente en la empresa hasta el 26 de abril de 2017- el presente laudo procederá a identificar las concretas percepciones retributivas que se verán afectadas por la inaplicación (y exclusivamente durante el período de tiempo establecido en el fundamento jurídico Cuarto de este laudo arbitral).

A estos efectos, el artículo 24.4 del Real Decreto 1362/2012 establece que, cuando aprecie la concurrencia de las causas, 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 los trabajadores afectados”; preceptuando, además, que 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”.

Es preciso recordar que el laudo arbitral, que tendrá la misma eficacia que si las partes hubieran negociado un convenio colectivo (ex artículo 82.3, párrafo octavo, del Estatuto de los Trabajadores), queda por ende sujeto a lo establecido por el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, donde se exige que las normas pactadas respeten lo establecido en las normas que establecen mínimos de derecho necesario, así como por lo previsto por el artículo 85.1 del citado texto legal, que sujeta el contenido convencional al “respeto a las leyes”. De tal manera, lo establecido por el presente laudo no puede suponer, en ningún caso, el establecimiento de condiciones que se sitúen por debajo de los mínimos legales de derecho necesario en material salarial.

Bajo los parámetros de adecuación a los objetivos perseguidos con la medida de inaplicación y de proporcionalidad de la misma en relación a los derechos que puedan verse afectados (ese es el criterio empleado para determinar el porcentaje salarial de inaplicación en los conceptos sobre los que opera la misma, esto es, la justa proporcionalidad en la distribución de los sacrificios a realizar para superar la situación económica negativa de la empresa), conforme a la estructura salarial vigente en la empresa según el Convenio Colectivo sectorial, procede declarar lo siguiente:

a) En relación al “salario base mensual” y al “plus de convenio”, se aplicarán las tablas salariales vigentes actualmente, con una reducción del 3,5%.

b) El devengo de los “premios de antigüedad” deben seguir aplicándose íntegramente conforme a los parámetros temporales y criterios de cuantificación previstos en el vigente Convenio Colectivo sectorial.

Y ello en base a las siguientes consideraciones:

- La “promoción a través del trabajo”, con reconocimiento constitucional en el art. 35 CE tiene su reflejo legislativo en el reconocimiento genérico del artículo 2 b) del Estatuto de los Trabajadores, y específicamente –en su dimensión económica- en el artículo 25.1 del citado texto legal, donde se establece que: “El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual”.
- El mantenimiento de una fórmula de congelación salarial para el complemento de antigüedad supone *de facto* la exclusión total de posibles trabajadores de nuevo ingreso de este derecho consagrado constitucional y legalmente, determinando en realidad una “doble escala salarial” en la empresa, que se considera desproporcionada, porque supone fácticamente privar de tal derecho al colectivo de nueva incorporación.



- Tal medida no resultaría proporcionada ni equitativa, ni encuentra justificación suficiente desde el punto de vista de los objetivos de política de empleo de la empresa, pues supone añadir un sacrificio adicional para los trabajadores –especialmente para los de nuevo ingreso, pero también para los que se congelaría el citado complemento- al ya derivado de la aplicación de unas tablas salariales inferiores a las establecidas sectorialmente.

Por lo expuesto, procede declarar improcedente cualquier afectación de la inaplicación del Convenio colectivo al régimen de devengo del premio de antigüedad, que deberá seguir aplicándose íntegramente para todos los trabajadores de la empresa, en los estrictos términos contemplados en el Convenio Colectivo sectorial de referencia (a salvo de la rebaja que supone el hecho de que su parámetro de cálculo pase a ser un salario base y un plus de convenio minorado en un 3,5%).

c) Las “gratificaciones extraordinarias” se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad).

d) La retribución por “festividades navideñas” y “festividades de Semana Santa” se aplicarán en un 3,5%.

e) La retribución de “dispositivo de localización” se aplicará reducida en un 3,5%.

f) La retribución por “horas extraordinarias” se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo –el valor de la hora ordinaria- opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad). Igual criterio será aplicable a la retribución de “horas complementarias”.

g) La retribución de las “horas de presencia” se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad), manteniéndose su parámetro de cálculo.

h) La retribución de las “vacaciones” se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad).

i) La retribución del “trabajo nocturno”, en la medida que su parámetro de cálculo operaría sobre conceptos retributivos ya aminorados en un 3,5%, sin que experimenten modificación alguna en su porcentaje de cuantificación en un incremento del 10% sobre el salario base y plus de convenio.

j) La solicitud empresarial versa textualmente sobre la inaplicación del “régimen salarial”. Por lo tanto, a efectos de determinar el alcance de la inaplicación, solamente podrá operar sobre percepciones económicas que puedan calificarse estrictamente de “salariales” conforme al específico concepto laboral de salario que establece el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores. De ahí que, a falta de mayor especificación en la solicitud formulada por la empresa, la afectación de la inaplicación no podrá afectar a las percepciones económicas de los trabajadores que tienen carácter extrasalarial, pues ello supondría una extralimitación del laudo arbitral (por incongruencia *extra petitum*). La inaplicación no puede afectar a los siguientes conceptos retributivos extrasalariales,



previstos en el Convenio Colectivo autonómico, que seguirán rigiéndose íntegramente por el mismo, sin variación alguna en sus parámetros de cálculo:

- Las “dietas” (comida, cena, pernocta y desayuno), por tener carácter de indemnizaciones o suplidos.
- El “complemento de incapacidad temporal” y la “gratificación de jubilación”, por tratarse de mejoras voluntarias y tener función de previsión social.

CUARTO.- Sobre la duración de la inaplicación del Convenio colectivo vigente en la empresa.

Aunque la petición final de la solicitud planteada por la empresa no lo especifique (pág. 4 de la solicitud), el texto de la solicitud contiene previamente una referencia a que la “duración temporal de la medida sería desde Febrero de 2018, y se extendería hasta que resultara de aplicación un nuevo convenio colectivo a esta empresa”. Por lo tanto, es de entender que la empresa solicita que la duración temporal de la inaplicación se mantenga por el plazo máximo que permite el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (la duración de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa “no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”). No obstante, la misma empresa señala en su solicitud que: “todo ello, sin perjuicio de la eficacia del presente acuerdo de producirse una mejora sustancial de la situación económica de la empresa, por lo que se mantendrían reuniones anuales con los Representantes de los Trabajadores para realizar así un seguimiento a la evolución de la empresa y si lo estiman oportuno poder revisar este acuerdo” (pág. 3 de la solicitud).

Es por ello procedente pronunciarse en esta Resolución arbitral sobre la duración de la inaplicación del convenio colectivo, además de ser esta una exigencia que se deriva por aplicación supletoria del artículo 24.4 del Real Decreto 1362/2012.

En primer lugar, procede precisar el *dies a quo* en el que entrarán en vigor estas nuevas condiciones salariales aplicables en la empresa. En este sentido, la inaplicabilidad de un convenio colectivo vigente –siguiendo el procedimiento establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores- no puede tener efectos retroactivos, pues, además de que no lo admite la exégesis del precepto estatutario, ello supondría consagrar una inaceptable inseguridad jurídica, como ha venido sosteniendo una buena parte de la doctrina científica más autorizada y así se ha confirmado por la jurisprudencia recaída sobre la materia [vid. las sentencias del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2015 (RJ 2015, 2411), 7 de julio de 2015 (RJ 2015, 3245), 16 de septiembre de 2015 (RJ 2015, 4530), y 23 de diciembre de 2015 (RJ 2015, 6215); donde se aclara que el descuelgue del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, incluso aunque se pacte en el acuerdo de modificación condiciones del convenio que es inaplicado]. El descuelgue solamente puede operar hacia el futuro. Así pues, los salarios devengados por la prestación de servicios ya realizada –incluso aquéllos todavía no percibidos pero devengados- no deben verse afectados por el laudo arbitral (que tiene la misma eficacia que un acuerdo directo alcanzado por las partes en conflicto). Durante la tramitación del proceso de inaplicación del convenio colectivo se debe seguir aplicando íntegramente el régimen salarial previsto en el mismo y, solo a partir de la consecución de un acuerdo de inaplicación (o de



su laudo arbitral sustitutorio) desplegaría su eficacia en nuevo régimen salarial establecido. Así pues, su duración habrá de entenderse como un periodo de tiempo que transcurre siempre a partir de la decisión arbitral.

El procedimiento arbitral no deja de ser sino un mecanismo subsidiario y de *ultima ratio* para el desbloqueo derivado de la falta de acuerdo en materia de inaplicación de convenio colectivo en la empresa, así pues, dado que las condiciones de los servicios que presta la empresa para la Administración Sanitaria están pendientes de revisión en el actual proceso de adjudicación (proceso cuya existencia ha sido convenientemente acreditado y admitido por las partes en conflicto), así como teniendo en cuenta que el ingreso principal de la empresa proviene del correspondiente concierto, los efectos del presente laudo arbitral no deberán extenderse más allá de la entrada en vigor de las nuevas condiciones previstas en el mismo. Dado que los conciertos que tiene el CTS Granada al que pertenece la empresa, con la Administración Sanitaria, se encuentran prorrogados y pendientes de realizar una licitación que es previsible que se produzca en este mismo año. Ello resulta lo razonable, prudente y equitativo en garantía del equilibrio contraprestacional que debe existir en las relaciones de trabajo y que podría verse notablemente alterado como consecuencia de esta alteración de circunstancias sobrevenidas.

De las pruebas aportadas por la representación legal de los trabajadores, es un dato cierto que está actualmente en licitación el expediente de un nuevo contrato de prestación del servicio de transporte sanitario terrestre urgente y programado de pacientes y personal sanitario de la provincia de Granada del Servicio Andaluz de Salud (publicado en el BOE de 9 de marzo de 2018), que previsiblemente será adjudicado en este mismo año.

A la luz de estas consideraciones, sería desproporcionado mantener la inaplicación salarial hasta la entrada en vigor de un nuevo un Convenio Colectivo sectorial, cuyas condiciones ya se encuentran “petrificadas” (dado que su última versión vigente –la tercera- es del año 2011), y cuando lo previsible es que se produzcan circunstancias futuras que seguramente alterarán la situación económico-financiera de la empresa a raíz de la nueva licitación. Todo ello sin prejuzgar aquí el signo de tales alteraciones, pues es también solo un futurible que el CTS Granada sea definitivamente el adjudicatario de la nueva licitación en curso. El propio Informe sobre la situación económica que aporta la entidad, en relación a la futura licitación, señala que “no hay previsión de que los nuevos precios supongan un incremento sobre los actuales ni la reversión a la situación previa a la reducción del 12%”; ahora bien, también constata que si “realmente hubiera una reversión la sociedad abandonaría la situación de pérdidas actual”.

Dado que la petición de inaplicación trae su causa última en la novación de las condiciones de los contratos del CTS Granada con la Administración sanitaria, no sería proporcionado ni razonable que el laudo arbitral extendiera sus efectos más allá de la entrada en vigor de unas nuevas condiciones contractuales. Asimismo, debe de advertirse que se trata de una situación futurible, *certus an et incertus quando*, que no es posible tener en cuenta a la hora de enjuiciar la concurrencia de la causa económica alegada por la empresa, pues no se trata de una situación consolidada, esto es, de una alteración sobrevenida de circunstancias ya efectiva y constatable, sino, a lo sumo, de una mera expectativa que no se podrá constatar con precisión sino a la conclusión del proceso de

licitación en curso –en el caso de que definitivamente sea adjudicado el contrato al CTS Granada- y en función de las nuevas condiciones que finalmente entren en vigor y su repercusión sobre la estructura de costes de la empresa.

A partir de dicho momento, y sobre la base de estas nuevas circunstancias económicas, serán las partes empresarial y social las que deban evaluar la situación y tratar alcanzar los acuerdos oportunos en virtud de su derecho de autonomía colectiva *ex* artículo 37.1 de la Carta Magna; o bien procederse de nuevo, por parte de la empresa, si lo estima oportuno, a la iniciación de un procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo autonómico, pues nada impide a la empresa replantear de nuevo la inaplicación del Convenio cuando incida una nueva causa o un agravamiento de la anteriormente alegada [como se desprende claramente de la doctrina vertida en la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2015 (RJ 2015, 4734)].

En base a todo lo expuesto anteriormente, a la luz de que la inaplicación de un Convenio Colectivo estatutario es una situación excepcional que debe tener una duración meramente transitoria en relación a la situación y expectativas de la empresa, en lo atinente a la duración de la inaplicación del Convenio Colectivo autonómico, se resuelve por este árbitro lo siguiente:

- En cuanto al término inicial de la inaplicación: procede desestimar la pretensión empresarial para que la inaplicación del convenio colectivo tenga eficacia retroactiva desde el mes de febrero de 2018, así como declarar que el laudo arbitral desplegará efectos -como *dies a quo*- solamente a partir de la fecha de su emisión, sin que pueda afectar a las retribuciones devengadas con anterioridad a la fecha de este laudo.

Por lo que respecta al término final, la decisión arbitral sobre la inaplicación tendrá vigencia exclusivamente hasta el momento en que acontezca alguna de las dos situaciones, que actuarán como *dies ad quem*: bien por la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que sea de aplicación en la empresa; o bien por la efectiva entrada en vigor de las nuevas condiciones económicas de los contratos para la prestación de servicios a la Administración Sanitaria, derivadas del nuevo proceso de licitación, situación que automáticamente dejaría sin efecto jurídico a la presente decisión arbitral, habiendo de retornarse íntegramente a las condiciones del Convenio Colectivo autonómico, siempre a salvo de lo que pudiera establecerse un eventual acuerdo colectivo de las partes legitimadas para ello.



DECISIÓN ARBITRAL

En base a los hechos y a la fundamentación jurídica precedente, así como teniendo en cuenta la documentación presentada por cada una de partes interesadas, se da por finalizado este procedimiento arbitral y se procede a:

PRIMERO.- Declarar la procedencia de causa económica alegada por la empresa, en los términos que exige el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación del Convenio Colectivo vigente en la empresa.



SEGUNDO.- Establecer que, conforme a la estructura retributiva según el Convenio Colectivo vigente en la empresa, la inaplicación salarial se realizará en los siguientes términos:

- a) En relación al “salario base mensual” y al “plus de convenio”, se aplicarán las tablas salariales vigentes actualmente, con una reducción del 3,5%.
- b) El devengo de los “premios de antigüedad” deben seguir aplicándose íntegramente conforme a los parámetros temporales y criterios de cuantificación previstos en el vigente Convenio Colectivo sectorial.
- c) Las “gratificaciones extraordinarias” solo se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo operaría sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad).
- d) La retribución por “festividades navideñas” y “festividades de Semana Santa” se aplicarán reducidas en un 3,5%.
- e) La retribución de “dispositivo de localización” se aplicará reducida en un 3,5%.
- f) La retribución por “horas extraordinarias” sólo se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo –el valor de la hora ordinaria- opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad); e igual criterio será aplicable a la retribución de “horas complementarias”.
- g) La retribución de las “horas de presencia” solo se verán afectadas en cuanto su parámetro de cálculo opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad), manteniéndose su parámetro de cálculo.
- h) La retribución de las “vacaciones” se verán afectadas sólo en cuanto su parámetro de cálculo opera ya sobre conceptos retributivos que vendrían aminorados en un 3,5% (el salario base, plus de convenio y antigüedad).
- i) La retribución del “trabajo nocturno”, en la medida que su parámetro de cálculo operaría sobre conceptos retributivos ya aminorados en un 3,5%, no experimentará modificación alguna en su porcentaje del incremento del 10% sobre el salario base y plus de convenio.
- j) La inaplicación en ningún caso podrá afectar cualesquiera conceptos retributivos extra-salariales previstos en el Convenio Colectivo autonómico (“dietas”, “complemento de incapacidad temporal” y “gratificación por jubilación”), que seguirán rigiéndose íntegramente por el mismo, sin variación alguna en sus parámetros de cálculo.

TERCERO.- La vigencia temporal de la inaplicación del Convenio Colectivo autonómico se registrará por lo siguiente:

- El término inicial de la inaplicación solamente se producirá a partir de la fecha de emisión del presente laudo arbitral, sin que pueda afectar retroactivamente a las retribuciones devengadas con anterioridad.



- El término final queda condicionado hasta el momento en que acontezca alguna de las dos siguientes situaciones: a) la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que sea de aplicación en la empresa; o bien, b) la efectiva entrada en vigor de las nuevas condiciones económicas de los contratos para la prestación de servicios a la Administración Sanitaria andaluza, derivadas del nuevo proceso de licitación en curso, situación que automáticamente dejaría sin efecto jurídico a la presente decisión arbitral, momento en que volverían a ser de aplicación íntegra las condiciones del Convenio Colectivo autonómico.

Notifíquese el presente laudo arbitral a las partes interesadas, con la advertencia de que el mismo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social de conformidad con lo previsto en los artículos 82.3 *in fine* y 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 2, letra h), y 163 a 136 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Así lo dicto y firmo en Granada, a 7 de agosto de 2018.

Fdo: José Antonio Fernández Avilés

DNI [REDACTED]

Árbitro designado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

