


Laudo: 3/05/JCV  
Procedimiento 41-2015-115  
Ámbito: Agencia de servicios sociales y de dependencia de Andalucía  
Partes interesadas: CCOO, UGT y Agencia Andaluza  
Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 13 de julio de dos mil quince, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo suscrito el 21 de mayo de 2015 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### I. ANTECEDENTES



**Primero.-** En el marco de una discrepancia entre las partes sobre modalidad contractual de vinculación entre un grupo de trabajadores, representados la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO), de un lado, y por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (en adelante la Agencia Andaluza), de otro lado, las partes acordaron someter sus posiciones discrepantes a un arbitraje a través del SERCLA, proponiendo a quien suscribe como árbitro. El referido compromiso arbitral es formalizado entre las partes, por medio de escrito que igualmente consta en el expediente, que es registrado en la sede del SERCLA con fecha 21 de mayo de 2015.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA con fecha 25 de mayo de 2015, aceptando este árbitro formalmente su designación como tal. En dicho día el árbitro procede a notificar citación para acto de comparecencia, a celebrar inicialmente el 8 de junio de 2015. No obstante, con fecha 5 de junio la Agencia Andaluza presenta escrito por medio del cual por motivos de agenda expresa la imposibilidad de acudir al mismo en la fecha inicialmente señalada, por lo que solicitó la postergación de dicha comparecencia en fecha posterior al 15 de junio. A resultas de ello, y previa consulta con la representación sindical, se procedió a atender a la solicitud de la Agencia, quedando finalmente fijada la comparecencia para el 24 de junio de 2015 en la sede del SERCLA en Sevilla.

**Segundo.-** El acto de comparecencia se celebra en la sede de Sevilla del SERCLA el día indicado a las 11:30 horas, con la presencia de las siguientes personas: D<sup>a</sup>.  
, D.  
y D<sup>a</sup>. en  
representación de la Agencia Andaluza; D.  
, D<sup>a</sup>  
y D<sup>a</sup>, en representación de CCOO; D.  
y D<sup>a</sup> en representación de UGT.

En dicho acto de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones. Asimismo en dicho acto las partes hicieron entrega de cuanta documentación consideraron oportuna, que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral.

En el curso de la comparecencia, a sugerencia del árbitro, y sin perjuicio del carácter colectivo del presente procedimiento arbitral, se acordó por las partes identificar de mutuo acuerdo la relación de trabajadores nominativamente afectados por la situación objeto de la discrepancia, al objeto de proporcionar plena seguridad jurídica del impacto individualizado del presente laudo. Con idéntica finalidad se acordó que se indicaría en la relación de trabajadores de la Agencia cuáles de ellos se encontraban en pendencia judicial de algún proceso relacionado con este asunto o bien quienes habiendo presentado demanda sobre el particular habían desistido de la misma antes del 1 de julio de 2015.

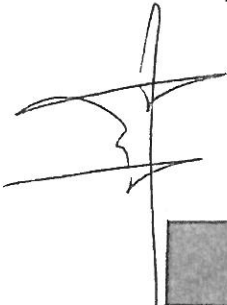
De otra parte, en el acto de comparecencia la representación de la Agencia hace mención a una notificación por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública según la cual la transformación de un contrato en indefinido no requiere de autorización a la Agencia por parte de ese Centro Directivo. A requerimiento del árbitro, la Agencia quedó emplazada para hacer entrega de dicho documento en idéntico plazo al antes señalado.

A la vista del retraso en la celebración de la comparecencia, así como igualmente tomando en consideración que se debía estar a la espera de recibir la documentación adicional solicitada, el árbitro advierte de la posibilidad de que se produzca algún retraso temporal en la emisión del laudo, circunstancia que es aceptada por ambas partes.

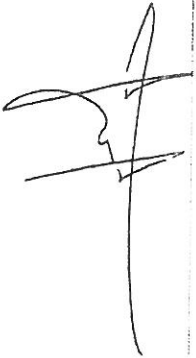
**Tercero.-** A tenor del precedente acuerdo entre las partes, y con autorización por parte del árbitro para retrasar unos días la entrega de la relación de documentación comprometida, con fecha 3 de julio se presenta escrito en el que se incorpora el listado de trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral, firmado conjuntamente dicho listado tanto por la representación sindical como por la representación de la Agencia Andaluza. En dicho listado aparecen diferenciadas dos listas diversas. De un lado, el listado del personal de estructura de la Agencia del que no consta que haya interpuesto reclamación previa o demanda reclamando su condición de personal indefinido o que, habiendo interpuesto reclamación previa y/o demanda, ha presentado su desistimiento al

procedimiento judicial. De otro lado, el listado que recoge el personal de estructura de la Agencia que ha interpuesto reclamación previa a la vía judicial, o reclamación previa y demanda reclamando su condición de personal indefinido y que no ha presentado renuncia al procedimiento judicial. A su vez, dentro del primer listado, algunos trabajadores figuran con la observación “reserva de puesto”, tratándose de empleados contratados por la Agencia que en estos momentos se encuentran en situación de suspensión del contrato de trabajo por excedencia, circunstancia que determina que tengan derecho de reserva de plaza para su hipotético reingreso a la conclusión de la excedencia en la que se encuentran. Igualmente en ese listado aparecen unos códigos relativos al tipo de contrato de trabajo celebrado con cada uno de los trabajadores de la Agencia, de donde se derivan cuatro situaciones diferenciadas: contratados para obra o servicio determinados a tiempo completo; contratados para obra o servicio determinados a tiempo parcial, interinidad a tiempo completo, así como interinidad a tiempo parcial.

La primera de las listas queda integrada del modo siguiente:



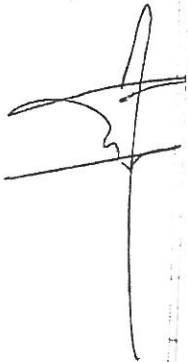
APellidos y nombre	NIF	Notas	TIPO DE CONTRATO	FECHA INICIO CONTRATO	RECLAMACIÓN PREVIA	RENUNCIA PROCESO JUDICIAL
--------------------	-----	-------	------------------	-----------------------	--------------------	---------------------------



\* Nota: RP significa "reserva de puestos"

La segunda de las listas, constituida por aquellos que tienen pendiente de resolución la presente cuestión por vía judicial está integrada por los siguientes trabajadores;

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF	TIPO DE CONTRAT O CONTRATO	FECHA INICIO CONTRATO	ESTADO PROCESO JUDICIAL
--------------------	-----	-------------------------------------	-----------------------------	-------------------------

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes.

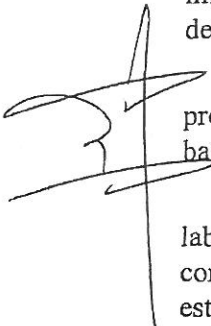
Asimismo, la Agencia procede a remitir copia de la notificación por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en la que se hace constar que no es precisa autorización de ese Centro Directivo para la transformación de un contrato en indefinido.

**Cuarto.-** En el curso de la comparecencia ambas partes han delimitado de mutuo acuerdo que el objeto del presente procedimiento arbitral se ciñe a la calificación de la modalidad contractual que vincula a los trabajadores afectados por el mismo, dado que los mismos ingresaron en la Agencia Andaluza por medio de la celebración de contratos de duración determinada, si bien la representación sindical considera que diversas circunstancias determinan que dichos contratos se han transformado en por tiempo

indefinido. Ambas partes concuerdan que en el listado de trabajadores antes referido todos ellos se integran dentro de lo que se califica como personal de estructura, si bien en la Agencia no existe aprobada formalmente una Relación de Puestos de Trabajo.

A estos efectos, la Agencia aclara que su criterio es que desde su posición sólo es viable someter a arbitraje la situación contractual de este personal de estructura, no aceptándolo para el resto porque ello tendría alcance económico y precisarían de la previa autorización por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Frente a ello, la representación sindical afirma que su deseo sería incorporar al arbitraje al resto del personal de la Agencia, pero que ante el rechazo de la Agencia acepta que el laudo solo aborde la situación del personal destinado a actividades y funciones de estructura. Es a tenor de esa aceptación que se ha confeccionado la lista precedente de mutuo acuerdo entre ambas partes y firmado conjuntamente por todas ellas.

Se precisa además que el anterior es el único objeto del laudo, aclarándose que el mismo en ningún caso prejuzga otros asuntos que pudieran derivar como efecto indirecto del anterior aspecto.

 Ambas partes concuerdan en que las contrataciones se celebraron sin atenerse a los procedimientos de concurso público, ni efectuarse conforme a los criterios de selección basados en la objetividad, el mérito y la capacidad.

La representación de los trabajadores considera que las actividades, funciones y labores desempeñadas por el conjunto de los trabajadores afectados por el presente conflicto tienen el carácter de estructurales, en el sentido de que son permanentes y estables dentro de la organización del trabajo en la empresa, por lo que no se atienen a la exigencias de autonomía y sustantividad propia establecidas como requisito por la legislación laboral para poder celebrar un contrato para obra o servicio determinados. La representación de la Agencia Andaluza considera como personal de estructura al que “ocupa puestos de carácter permanente dentro de la organización, no sujeto a proyectos, programas y/o encomiendas con financiación propia”, circunstancia que acepta concurre en los trabajadores que figuran en el listado aportado.

Asimismo la representación de la Agencia afirma que queda por precisar el alcance del procedimiento arbitral respecto a aquellos trabajadores y trabajadoras que, siendo considerados de estructura y estando vinculados a la Agencia mediante un contrato temporal, se encuentran incurso actualmente en procesos judiciales en los que se reclama el carácter indefinido de su relación laboral.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** El análisis del asunto planteado por vía del presente procedimiento arbitral debe comenzar por precisar la naturaleza del conflicto laboral suscitado a través del mismo. En concreto, conviene dejar sentado que nos encontramos ante un conflicto de naturaleza colectiva. La precisión es obligada, por cuanto que su carácter colectivo comporta el sometimiento a una regulación jurídica específica, en los términos previstos por el Reglamento del SERCLA aplicable, particularmente por lo que afecta al objeto del conflicto, en cuanto a sus perfiles de delimitación, así como a la capacidad de enjuiciamiento por este árbitro, incluido el tipo de decisión arbitral que cabe efectuar.

El carácter colectivo deriva del hecho de que el objeto de la discrepancia entre las partes afecta a una cuestión que incide de manera común a todo el grupo de trabajadores de referencia lo que le otorga el carácter genérico y abstracto propio de los conflictos colectivos. No obstante, al propio tiempo las partes proceden a una identificación nominativa precisa de los concretos trabajadores a los que les resultaría de aplicación la resolución arbitral aquí dictada, de modo que con ello se personifica e individualiza el alcance del laudo.

En todo caso, resulta indiscutible que no ha sido posible interponer un conflicto individual, por el objeto de la discrepancia, así como por la voluntad de las partes que indiscutiblemente ha sido la de plantear un típico conflicto colectivo.

Resulta imposible interponer un conflicto individual en este caso por cuanto que el mismo ante todo requeriría que las partes que interviniesen en él fuesen de manera directa y personal cada uno de los trabajadores incluidos en la relación incorporada a los antecedentes de hecho del presente laudo, o bien a lo sumo, que de manera directa o por vía de representación voluntaria los mismos uno por uno hubiesen otorgado el correspondiente mandato representativo de manera específica para el planteamiento del presente conflicto por vía del procedimiento arbitral. Comoquiera que no ha sucedido ni lo primero ni lo segundo, el conflicto no puede catalogarse de individual. Por contraste, en la medida en que al celebrar el compromiso arbitral lo realiza la representación colectiva de los trabajadores, a través de UGT y CCOO, ello desemboca en la conclusión de que nos enfrentamos a un conflicto de naturaleza colectiva. El propio Reglamento del SERCLA para los conflictos colectivos al identificar los legitimados para interponer estos conflictos, en su art. 6.1.c menciona a los empresarios y los órganos de representación legal de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa, lo que igualmente desemboca en su calificación como colectivos.

**Segundo.-** A partir de la conclusión precedente relativa al carácter colectivo del conflicto en cuestión, la consecuencia principal derivada de ello a los efectos de su resolución reside en el modo de afrontarlo, en el sentido de que el mismo debe situarse



esencialmente en el plano de la interpretación general del asunto, en términos argumentales comunes para el conjunto de los trabajadores afectados por el presente conflicto. De este modo, a través del mismo resulta posible proceder a una interpretación genérica de los preceptos en cuestión, con virtualidad para que una interpretación de tales características resulte hábil a los efectos de resolver el conflicto que afecta a las partes de manera clara, pero en igual medida exclusivamente sobre una base propia de la resolución de una discrepancia de carácter jurídico.

Por ser más precisos, lo que no resulta posible es que, bajo la presentación de un conflicto de naturaleza colectiva, se esconda una acumulación de los conflictos individuales, con las peculiaridades y singularidades que inciden sobre la situación contractual específica de cada uno de los trabajadores afectados por el presente conflicto, así como de cada uno de los puestos de trabajo o funciones individualizados de cada uno de ellos. Ello se materializa sobre todo en el hecho de que por medio del presente procedimiento arbitral resulta inviable proceder al análisis de la situación fáctica en la que se ha desarrollado cada uno de los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados por este conflicto, entrando en el detalle de duración de cada uno de los mismos, etc. A resultas de ello, como no es posible tal análisis personalizado, tampoco resulta viable que por medio de la disposición arbitral final se desemboque en un pronunciamiento con mención nombre por nombre de cada trabajador afectado por el presente conflicto colectivo en el sentido de cuáles de sus relaciones laborales tienen el carácter de obra o servicio determinados, indefinido, etc.

**Tercero.-** Ahora bien, las limitaciones de método de análisis previamente descritas, derivadas del carácter colectivo del presente conflicto, no bloquean el pronunciamiento esperado por las partes respecto del presente asunto, por cuanto que concurren otros elementos tanto jurídicos como fácticos que nos permiten llegar a conclusiones definitivas respecto del asunto planteado, que zanden la incertidumbre existente respecto de la situación contractual que vincula a los trabajadores afectados por el presente conflicto.

En primer lugar, elementos jurídicos adicionales que determinan la resolución del conflicto. En efecto, el régimen jurídico, especialmente de carácter laboral pero también de naturaleza administrativa, permite una interpretación de carácter general que desemboque en la resolución del conflicto sin necesidad de entrar en aspectos individualizados de la situación de cada trabajador. Una interpretación general de la normativa vigente, en especial de otros requisitos objetivos de efectos automáticos sobre la transformación de los contratos de temporales en indefinidos, permite responder al objeto de este arbitraje sin necesidad de entrar en el análisis individualizado de las situaciones particulares de cada uno de los trabajadores. Por referirnos a los concretos asuntos que abordaremos sucesivamente, la lectura del alcance de la exigencia de autorización por parte de la Consejería de Hacienda establecida en la normativa autonómica, el juego general de las



reglas de conversión de los contratos de trabajo temporales en indefinidos, así como los condicionantes constitucionales y jurisprudenciales derivados de la celebración de los respectivos contratos sin atenerse a las exigencias de publicidad, mérito y capacidad de los concursos públicos, pueden constituir perspectivas de interpretación general suficientes como para resolver el presente conflicto colectivo de manera genérica y sin necesidad de entrar caso por caso en las especialidades de vida laboral de cada uno de los trabajadores afectados individualmente considerados.

En segundo lugar, elementos fácticos adicionales sobre cuya base se puede apoyar la interpretación genérica precedentemente referida. En efecto, el presente laudo no tiene que detenerse en una mera lectura abstracta de la normativa aplicable sobre contratación temporal versus indefinida en la legislación laboral aplicada a los empleados públicos, sino que puede descender hasta lo concreto de los trabajadores afectados en el presente conflicto. Puede descender a lo concreto en la medida en que de la documentación aportada al procedimiento arbitral y, sobre todo, de las alegaciones generales formuladas por ambas partes en el curso del acto de comparecencia, se deduce una aceptación común de ellas en la presencia de elementos fácticos comunes a todos los trabajadores, que alcanzan la consideración de hechos probados, que no requieren de prueba adicional individualizada. Hechos probados sobre los que se puede aplicar la normativa previamente interpretada y que nos va a permitir dictar un laudo plenamente resolutorio del conflicto y de inmediata aplicación a cada uno de los trabajadores afectados por el conflicto.

**Cuarto.-** Cuestión previa adicional de necesaria precisión: el carácter colectivo del conflicto no impide que el mismo venga referenciado a una relación concreta de trabajadores, como es la contenida en la lista recogida en los antecedentes del presente laudo arbitral.

Como ha tenido ocasión de destacar tanto la doctrina del Tribunal Constitucional como la jurisprudencia del Tribunal Supremo, refiriéndose al proceso judicial de conflictos colectivos, ha entendido que el carácter abstracto del objeto de la pretensión no es incompatible con el hecho de que en el recurso se concreten los sujetos específicamente afectados por el objeto del litigio, al extremo de que se puedan identificar nominativamente los afectados; posibilidad que conduce a esta doctrina y jurisprudencia a aceptar la viabilidad de que la sentencia dictada a resultas de dicho proceso de conflictos colectivos pueda sucesivamente ser ejecutada de manera inmediata, sin requerirse un previo proceso individual de concreción a cada uno de los sujetos afectados por la cosa juzgada de la sentencia colectiva.

Esta configuración del proceso judicial de conflicto colectivo, por interpretación analógica, resulta en igual medida aplicable al presente procedimiento arbitral de carácter igualmente colectivo. Nada impide que las partes, a través del correspondiente compromiso arbitral y su sucesivo desarrollo en el acto de comparecencia junto con la documentación presentada, de común acuerdo, identifiquen el listado específico de

trabajadores a los que va a afectar el presente laudo arbitral. Ello proporciona objetividad y seguridad jurídica al alcance subjetivo del laudo, de especial relevancia en este tipo de discrepancias entre las partes, más aún cuando nos encontramos ante una empleadora que tiene el carácter de entidad pública. La seguridad jurídica es relevante, tanto en sentido positivo como negativo respecto de los trabajadores afectados por el conflicto. Con ello se conoce con precisión los concretos trabajadores que van a ser afectados por el conflicto. Pero igualmente proporciona certeza respecto del alcance negativo de la cosa juzgada, en la medida en que no puede pretenderse extender sucesivamente el presente laudo a otros trabajadores, salvo que se inicie un nuevo procedimiento arbitral o judicial. En particular, esta forma de actuar permite que la resolución arbitral se base en hechos concretos referidos al conjunto de los trabajadores afectados por el conflicto, en la medida en que toma en consideración las comunes situaciones contractuales y vicisitudes de cambio que se han verificado respecto de los mismos; y, precisamente, por esta misma razón, el presente laudo no puede ser trasladado con automaticidad a otros trabajadores diversos a los identificados por las partes, dado que sus situaciones contractuales y de novaciones sucesivas pueden ser diferentes de las aquí tomadas en consideración.

Eso sí, como consideración conclusiva, el carácter colectivo del presente procedimiento arbitral es plenamente compatible con el hecho de que el laudo que aquí se dicta resulta de inmediata aplicación a todos y cada uno de los trabajadores identificados por las partes, con alcance vinculante respecto de la específica calificación de la modalidad contractual que vincula a las partes desde la perspectiva individual.

**Quinto.-** En la delimitación de la relación de posibles trabajadores afectados por el procedimiento arbitral, la representación de la Agencia Andaluza plantea en términos problemáticos o de dudas que se le suscitan, el relativo a la posible afectación del laudo a los trabajadores incurso en procesos judiciales.

Formalmente la normativa aplicable a los arbitrajes laborales en la materia de manera expresa no contempla previsión al respecto. Sin embargo, sí existen reglas aplicables analógicamente y, sobre todo, principios informadores de la actuación arbitral que determinan la imposibilidad de que el laudo afecte a aquellos trabajadores que individualmente tienen planteada cuestión idéntica en sede judicial.

Indiscutiblemente la representación sindical se encuentra plenamente legitimada para celebrar un compromiso arbitral sobre esta materia, en representación de la totalidad de los trabajadores de la Agencia que se encuentran en estas circunstancias, de modo que no es necesaria su autorización ni expresa ni tácita para incorporarlos al procedimiento arbitral y vincularlos por lo resuelto en el laudo.

Ahora bien, si con carácter previo el asunto se encuentra por voluntad del trabajador individual sometido a decisión judicial, pendiente de la resolución del correspondiente proceso, sin un desistimiento de parte, el asunto se encuentra en esos

instante sub iudice y el árbitro carece de competencias para entrar a resolver con un laudo que tenga afectación a tales trabajadores que en su momento han interpuesto la correspondiente demanda judicial. Debe tenerse en cuenta que el laudo posee por designio legal eficacia equivalente a la cosa juzgada propia de una sentencia, lo que supondría que de no respetarse la regla precedente de exclusión del procedimiento arbitral de los trabajadores con asuntos judiciales pendientes, dicho laudo estaría anulando la acción judicial del interesado y, por ende, lesionando su derecho a la tutela judicial efectiva, aparte de que estaría invadiendo el ámbito de la actividad jurisdiccional. Por ello, sólo si el trabajador que individualmente ha interpuesto la demanda desiste de la misma en tiempo hábil, es decir, antes de haberse dictado este laudo, es posible que éste afecte a tales trabajadores. A mayor abundamiento, debe indicarse que la cuestión tiene alcance de orden público procesal, de modo que, aunque la representación de la Agencia no lo hubiese advertido, constituye una cuestión a apreciar de oficio por parte de este árbitro.

Asimismo, debe indicarse que puede aplicarse por analogía lo previsto en el artículo 5 del Reglamento del SERCLA relativo a los procedimientos de conflicto colectivo, cuando el mismo establece que “El recurso a los procedimientos regulados en el presente Reglamento impedirá durante su tramitación...el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, dirigidas a la solución del conflicto, sobre cuestiones de la misma naturaleza que a las partes pudiera incumbir sobre esta materia. De producirse alguno de los supuestos que se acaban de enunciar, la CCM podrá ordenar, tan pronto como tenga conocimiento de ello, el archivo de las actuaciones”. Es cierto que la previsión reglamentaria se refiere a la situación en la que el ejercicio de las acciones judiciales se efectúa, en principio, por las partes que han planteado el procedimiento colectivo, en este caso las representaciones sindicales que han firmado el compromiso arbitral. Ahora bien, la expresión del precepto puede ser interpretada igualmente en sentido amplio, referible igualmente a similar acción interpuesta por trabajadores individuales y realizado ello con anterioridad al inicio del procedimiento. Pero sobre todo, la clave se encuentra en el fundamento jurídico de esa previsión legal de imposible compatibilidad de discurrir en paralelo y de forma simultánea la acción arbitral y la acción judicial, residiendo en que concurre un elemento de coincidencia subjetiva, objetiva y de causa de pedir entre ambas, con efectos jurídicos idénticos de cosa juzgada por las resoluciones que se pudieran dictar por ambas vías.

Dicho de otro modo, a estos efectos se diría que al árbitro le vinculan las reglas relativas a la litispendencia judicial y, por ende, no puede entrar en modo alguno en un asunto que en estos momentos está incurso en un procedimiento judicial pendiente de resolver. La única forma de superar la presente situación de litispendencia es la de romper uno de los tres elementos relativos a los presupuestos de la litispendencia; en concreto, el elemento subjetivo. Dicho de otro modo, basta con excluir del ámbito de este procedimiento arbitral a aquellos trabajadores con idéntico asunto pendiente de resolución judicial, para que se supere la objeción de litispendencia, en la medida en que el árbitro no

encuentra obstáculo de litispendencia alguno respecto del resto de los trabajadores que se encuentran en esa situación de asunto pendiente de resolución judicial.


En definitiva, el presente laudo no puede afectar a los trabajadores incluidos en la segunda de las listas aportadas de común acuerdo y firmadas por ambas representaciones.

**Sexto.-** Entrando ya en la resolución de la cuestión de fondo aquí planteada, la primera objeción suscitada por la representación de la dirección de la Agencia Andaluza se encuentra, a su juicio, en el hecho de que la normativa autonómica en general y presupuestaria en particular impide la conversión de los contratos celebrados como temporales en indefinidos. Tal impedimento hipotéticamente derivaría de dos previsiones legales específicas. De un lado, que la mencionada normativa en estos momentos prohíbe que se produzca cualquier tipo de incremento de plantilla en cierto tipo de empresas públicas, entre las que se encuentra la Agencia Andaluza. De otro lado, que este tipo de alteraciones en las plantillas de la Agencia Andaluza podría requerir de la inexcusable autorización por parte de la Consejería de Hacienda, autorización que no se ha producido. El art. 12.1º de la Ley 6/2014, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2015 establece que durante el año 2015 no se procederá a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz, salvo que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Al propio tiempo el apartado 3 del mismo precepto prevé que durante el año 2015 la contratación con carácter fijo o indefinido o temporal en las agencias públicas (como es el caso de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía) requerirá autorización de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Regla por lo demás que se viene reiterando en las leyes autonómicas de presupuestos de los años precedentes desde que se produjo el proceso de restricción del gasto público a resultas de la crisis económica.

Frente a ello, ha de indicarse que lo que se reclama no constituye incremento de plantilla alguno, por cuanto que no se pretende una nueva contratación de personal, desde el instante en que todos y cada uno de los trabajadores afectados por este arbitraje se encuentran ya contratados. En efecto, la interpretación literal del precepto conduce a que incremento de plantilla se entienda como aumento en el total del personal de la Agencia, cosa que aquí no se pretende en lo más mínimo, cuanto que lo que se reclama es un régimen diverso en cuanto a la modalidad contractual aplicable a resultas de una novación automática derivada de la aplicación de la legislación sobre la materia. A resultas de ello, al no verificarse incremento de plantilla, cuando se trata de un tipo de alteraciones contractuales derivadas de imperativos legales no resulta exigible la mencionada autorización de la Consejería de Hacienda. Ello, además, sin dejar de tener presente que el laudo que aquí se dicta no tiene carácter constitutivo de la posible novación de condiciones contractuales, sino declarativo de una transformación que ha podido tener lugar, no a partir de la fecha en la que se dicta este laudo, sino por efecto *ope legis* en el momento en el que

se produjo la previsión normativa que impedía seguir utilizando la fórmula de contratación temporal; por tanto, en su caso, no sería la Ley de Presupuestos del presente año sino de aquél en el que se produjeron los hechos desencadenantes de la previsión legal de transformación de los contratos de referencia la que habría que tomar en consideración.

A mayor abundamiento, incluso en la hipótesis de que se interpretase que la referida normativa de la Comunidad Autónoma está impidiendo este tipo de conversiones contractuales, habría que recordar que la legislación laboral por imperativo constitucional constituye competencia exclusiva del Estado (art. 149.1.7 CE), de modo que en tal caso la normativa autonómica comportaría una invasión competencial de materia que corresponde indiscutiblemente al Estado y no a la Comunidad Autónoma de Andalucía. El propio Estatuto de los Trabajadores, como expresión nítida de esa legislación laboral estatal, contempla reglas específicas aplicables a la contratación temporal y a su transformación en indefinida, y no excluyen este efecto cuando ello refiere a personal laboral al servicio de la Administración Pública y al sector público en su conjunto, reglas a las que tiene que atenerse la Administración autonómica, incluidas sus agencias públicas, sin posibilidad de que el Parlamento andaluz altere las mismas.



A mayor abundamiento, se ha aportado notificación expresa de la Consejería de Hacienda y Administración Pública que expresamente considera que dicha autorización no es precisa cuando se produce una transformación en indefinidos de contratados temporales de manera irregular, habiéndose declarado dicha transformación en virtud de una sentencia judicial. Es cierto que dicha resolución de la Consejería mencionada se refiere expresamente a transformación a resultas de sentencia judicial, pero sin pronunciarse respecto del alcance jurídico a estos efectos de un laudo arbitral. En todo caso, de nuevo ha de recordarse que legalmente a los arbitrajes laborales en esta materia se le atribuyen efectos idénticos a los propios de una sentencia, de modo que su valor equivalente a cosa juzgada provoca idéntica consecuencia respecto de la Administración Pública: su vinculación como si se tratase de una sentencia y, por ende, que tampoco a resultas de un laudo sea preciso que se dicte un previo acto de autorización por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

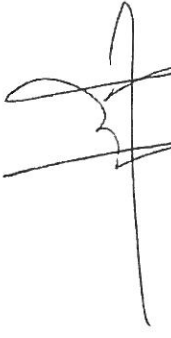
**Séptimo.-** Otra posible objeción a la viabilidad de este procedimiento arbitral deriva de la respuesta dada por la Consejería de Hacienda y Administración a una solicitud formulada en su día por la Agencia Andaluza de conversión de estos contratos en indefinidos no fijos a resultas de estar destinados dichos trabajadores en puestos de estructura. Copia de la respuesta de dicha Consejería fue entregada a éste árbitro y consta en la documentación del correspondiente expediente. De manera resumida, el criterio de la Consejería es que ni la Agencia ni la Administración autonómica pueden decidir este tipo de transformaciones en indefinidos no fijos por cuanto que no se trata de una categoría o modalidad de contratación de las que puede celebrar un ente público, sino que es de construcción jurisprudencial en situaciones de contratación irregular y, por tanto, debe ser



resultado dicha transformación necesariamente a resultad de una sentencia judicial que así lo resuelva.

A estos efectos, debe indicarse que la resolución de la Consejería de Hacienda y Administración Pública no se pronuncia respecto de si un laudo puede ser instrumento hábil para resolver dicha transformación en indefinido. Ahora bien, lo único que declara en sentido negativo dicha resolución es que ni la Agencia Andaluza ni la propia Consejería pueden decidir por propia iniciativa dicha conversión contractual, pero no afirma que la única fórmula hábil sea la de una sentencia judicial. Más aún, una vez más resulta necesario recordar que un laudo goza de idéntica eficacia jurídica a la propia de una sentencia, de modo que cabe concluir que todo aquellos que puede ser resuelto en esta materia por vía judicial igualmente puede ser decidido por vía arbitral. En definitiva, nada obsta desde el punto de vista procedimental a que este laudo entre a analizar el fondo del asunto y, en su caso, declarar la transformación en indefinidos de los contratos de los trabajadores contratados en determinadas circunstancias.

A resultas de todo lo anterior ha de concluirse que la previsión contenida en las sucesivas leyes autonómicas de presupuesto no bloqueen la posibilidad de que se produzcan este tipo de transformaciones contractuales de obra o servicio o eventuales en indefinidos.

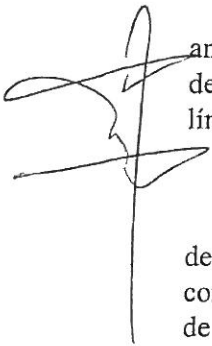


Por ende, este árbitro puede resolver en Derecho la cuestión suscitada sin impedimentos derivados de la normativa autonómica presupuestaria, con el efecto final de que la disposición arbitral resulta de inmediata aplicación, sin exigencia previa de autorización por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En particular, debe traerse a colación la previsión legal de que este auto goza de eficacia jurídica idéntica a la de cosa juzgada, tal como se establece expresamente por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de modo que resulta de obligado e inmediato cumplimiento para la parte empleadora (art. 68 LRJS), sin que la normativa autonómica pueda exigir requisitos condicionantes como serían los relativas a la correspondiente autorización previa por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública; o, si se quiere, que de interpretarse que es precisa dicha autorización, la misma constituiría un acto administrativo reglado de pura formalidad a los efectos de cumplimiento sin matices de los resuelto por vía del presente laudo.

**Octavo.-** a partir de aquí podemos entrar ya en el fondo del asunto relativo a la situación contractual de los trabajadores incluidos en la primera de las listas firmadas de común acuerdo por ambas representaciones.

Coinciden ambas partes en que todos estos trabajadores ocupan puestos de estructura, en el sentido de que se encuentran destinados en estos momentos a puestos de carácter permanente dentro de la organización, no sujetos a proyectos, programas y/o encomiendas con financiación propia.

A partir de esta constatación, que puede ser considerada como hecho probado, por ausencia de discrepancia al respecto entre las partes, debe concluirse que tales trabajadores en estos momentos desempeñan puestos de trabajo de carácter indefinido en la Agencia, por lo que necesariamente, por aplicación de las reglas laborales a favor de la contratación por tiempo indefinido y la exigencia de causalidad contractual para la validez de la presencia de un contrato por tiempo determinado (art. 15 ET), ha de concluirse que dichos trabajadores tienen la condición de contratados por tiempo indefinido desde el instante en que pasaron a desempeñar puestos de carácter estructural. Ello no comporta que en su inicio, cuando fueron contratados por primera vez a través de un contrato para obra o servicio determinados, no concurriese una actividad con sustantividad propia que hubiese determinado que en el arranque la contratación temporal fuese conforme a los requerimientos legales del ordenamiento laboral. En todo caso, lo que resulta indiscutible es que en un momento determinado tales trabajadores pasaron a desempeñar destinos de estructura, de carácter permanente en la empresa y, por ende, sus contratos se transformaron en por tiempo indefinido.



A la vista de la conclusión precedente, es de todo punto innecesario entrar en el análisis de si estos trabajadores superan o no el límite de los tres años para la celebración de los contratos para obra o servicio determinados, o bien si se han superado o no los límites establecidos legalmente a los encadenamientos de contratos temporales.

**Noveno.-** Mención particularizada merecen las situaciones de aquellos trabajadores de la Agencia Andaluza que se encuentran contratados a través de la modalidad correspondiente a la temporalidad por interinidad (art. 15.c ET). En estos casos, el hecho de que tales trabajadores hayan sido contratados a través de la modalidad de la interinidad determina que, formalmente y de principio, debemos partir de la consideración de que en tal caso concurre la causa legal justificativa de la temporalidad que avala la celebración de un contrato de duración determinada. El hecho de que el trabajador esté ocupando un puesto de trabajo de carácter estructural no provoca su transformación en indefinido, por cuanto que en sede teórica está sustituyendo a un trabajador con reserva de puesto de trabajo, que por tanto es una sustitución temporal que no permite tal transformación.


A mayor abundamiento, dicha transformación no sería posible tampoco por la posible superación de los periodos máximos establecidos legalmente para los encadenamientos de contratos temporales, dado que la normativa sobre el particular excluye de ese límite y, por tanto, de la transformación en indefinidos por esta vía, a quienes hayan sido contratado como interinos (art. 15.5 ET).

Se presume que tal contratación como interino lo es regular y, por tanto, justificada la contratación temporal, manteniéndose en estos momentos como un interino que está sustituyendo a otro trabajador con reserva de puesto que no se ha reincorporado a la Agencia Andaluza, circunstancia que impide la transformación de dichos contratos en



indefinidos a diferencia de lo que sucede con el resto de los que figuran contratados por obra o servicio determinados.

Es cierto que pudiera suceder que la contratación de tales trabajadores como interinos era irregular por otros motivos específicos, propios de la situación individual en la que se ha producido respecto de concretos trabajadores. Ahora bien, tal posibilidad requeriría el análisis uno por uno de tales contratos de interinidad y, especialmente, una por una las circunstancias fácticas presentes en cada caso. En los términos advertidos en el primero de los fundamentos jurídicos de este laudo, esta otra actividad queda fuera del marco de lo que es posible contemplar, analizar y resolver en un procedimiento arbitral como el presente de carácter colectivo, que no puede entrar en el análisis de los aspectos individualizados de cada contrato. Por tanto, lo único que puede resolverse en este laudo es que si la contratación de estos trabajadores lo es con el carácter de interino, atendiendo a los requerimientos legales exigidos por la normativa laboral para la celebración de esta modalidad contractual, dichos contratos no pueden transformarse en por tiempo indefinido.



**Décimo.-** En el sentido contrario y en cierto modo complementario a lo anterior, sí que procede la declaración de indefinidos de aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados por obra o servicio determinados, se encuentran en estos momentos en situación de suspensión de sus contratos de trabajo, por excedencia, con derecho de reserva de puesto. Es decir, aquellos del primer listado en el que aparece la observación de “RP” (reserva de puestos). En la medida en que la reserva de puesto de trabajo se corresponde con una actividad de estructura, son personal de estructura que ocupaban funciones permanentes en la empresa, por imperativo legal debe entenderse que sus contratos se transformaron igualmente en indefinidos a partir del momento en que fueron destinados a labores de carácter permanente en la Agencia Andaluza. Precisamente, y por contraste, porque gozan de un derecho de reserva de puesto de trabajo como personal de estructura, y tienen el carácter de indefinidos, los trabajadores contratados como interinos para sustituirlos, necesariamente mantienen su condición de temporales, no pudiendo por este motivo ver transformados sus contratos en indefinidos.

En definitiva, la situación de suspensión del contrato de trabajo por excedencia en modo alguno altera las reglas sobre estabilidad en el empleo y, por tanto, no afecta a las reglas relativas a la transformación de los trabajadores temporales en indefinidos, desde el instante insistimos en que tenían la consideración de personal de estructura en el instante de pasar a la situación de suspensión contractual. Téngase presente que el presente laudo no tiene efectos constitutivos, sino estrictamente declarativos de una situación de indefinidos que jurídicamente se produce a partir del instante en que los trabajadores pasan a desempeñar puestos de trabajo de estructura y no desde el momento en el que se dicta el presente laudo. Por ello, adquirieron su condición de indefinidos antes de pasar a la

situación de excedencia y, a partir de ese instante la mantienen, si afectación por la suspensión contractual.

Del mismo modo ha de indicarse expresamente, aunque pueda resultar obvio, que la normativa laboral no establece diferencia de tratamiento entre trabajadores a los efectos que estamos tratando en función de que el contrato que vincula a las partes lo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Esta última diferencia sólo afecta a la jornada de trabajo, en modo alguno a la vigencia y duración del contrato. Las reglas sobre contratación por tiempo indefinido y, en particular, las correspondientes a la transformación de temporales en indefinidos son aplicables de modo idéntico a los trabajadores a tiempo parcial. En definitiva, en la medida en que los trabajadores a tiempo parcial hayan sido contratados inicialmente a través de un contrato para obra o servicio determinados y sucesivamente hayan pasado a ocupar puestos de estructura igualmente ven transformados sus contratos en por tiempo indefinido.

**Undécimo.-** Finalmente debe advertirse que, a pesar de que los contratos de trabajo de estos trabajadores se han transformado en por tiempo indefinido, tal como se ha concluido en los fundamentos precedentes, ello no les convertiría en trabajadores fijos, por cuanto que ello no es viable en el ámbito de la Administración Pública. Aceptan ambas partes, y como tal se declara hecho probado, que los trabajadores que reclaman la conversión en indefinidos no han accedido a la condición de empleado público a través de un proceso presidido por los principios de publicidad, mérito y capacidad.

Por ello, de conformidad con el artículo 11.1 del Estatuto del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, BOE 13 de abril), así como de la jurisprudencia plenamente consolidada del Tribunal Supremo y aportada por la representación de la Agencia Andaluza, estos trabajadores tendrían la condición de indefinidos no fijos, con todos los efectos que ello comporta a la luz de la jurisprudencia mencionada.

Como ya hemos indicado, al igual que por vía de sentencia judicial se puede declarar el carácter de indefinidos no fijos, cuando concurren los supuestos de hecho determinantes de la transformación en indefinidos del personal al servicio de la Administración Pública y de las Agencias o entidades públicas de ellas dependientes, idéntica resolución y con idéntico alcance vinculante puede adoptar un laudo, cuya eficacia jurídica se equipara a la propia de cosa juzgada de una sentencia.

Por último, es necesario recordar que a través del compromiso arbitral y de lo aclarado de común acuerdo en el acto de comparecencia, el presente laudo arbitral tan sólo resuelve en relación con la consideración de su carácter de indefinidos no fijos, pero no de otras cuestiones colaterales, que en ningún caso se pueden entender resueltas de manera implícita por este laudo.

## DISPOSICIÓN ARBITRAL

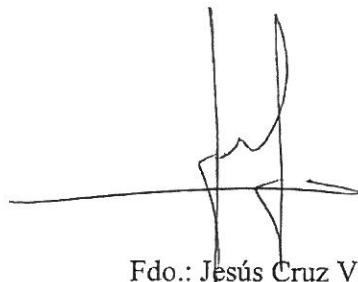
Se declara que la totalidad de los trabajadores incluidos en la primera de las listas incorporada a los antecedentes de hecho, nominativamente relacionados en dicha lista, ostentan la condición de contratados laborales por tiempo indefinido no fijos, con la salvedad de aquellos que se encuentren correctamente contratados bajo la modalidad de interinos (art. 15.1.c ET), y con exclusión asimismo de aquellos trabajadores que a la fecha de dictarse el presente laudo mantengan reclamación judicial pendiente de resolución definitiva cuya pretensión sea idéntica a la aquí resuelta.

El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución definitiva en los términos previstos por el artículo 68.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a través del procedimiento de conflictos colectivos conforme a lo establecido por los artículos 11.1.a y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral.

Dado en Sevilla, a 13 de julio de 2015



Fdo.: Jesús Cruz Villalón