



Laudo: 1/05/JCV  
Procedimiento 21-2014-241  
Ámbito: Agencia Andaluza de Instituciones Culturales  
Partes interesadas: Comité intercentro y Agencia Andaluza  
Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a once de febrero 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 11 de diciembre de 2014 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 por el presidente del Comité intercentro, y la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, las partes acordaron someter sus posiciones discrepantes a un arbitraje a través del SERCLA. 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 12 de diciembre de 2014.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA con fecha 22 de enero 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 el miércoles 4 de febrero en la sede del SERCLA en Sevilla.

Con fecha 2 de febrero se registra en el SERCLA escrito de don  
, en calidad de presidente del comité de empresa del centro de Sevilla y de D<sup>a</sup>  
en calidad de delegada sindical del Sindicato Andaluz de  
Trabajadores y Trabajadoras en la citada Agencia, por medio del cual solicitan personarse en el proceso de arbitraje en trámite. A resultados de ello, éste árbitro cita a ambos requirentes para que se personen el día previsto para la comparecencia, al objeto de abordar su solicitud, advirtiéndoles que dicha citación no prejuzga el sentido de su deseo de personación en el proceso.

El día de la comparecencia, con carácter previo a su inicio, el árbitro insta a las partes y al Sr. \_\_\_\_\_ y a la Sra. \_\_\_\_\_ a que cambien impresiones en relación con sus respectivas posiciones, con vistas a alcanzar un acuerdo sobre el particular. A resultas de ello, todas ellas por consenso acuerdan aceptar la presencia en el acto de comparecencia tanto del presidente del Comité de empresa del centro de Sevilla como de la delegada sindical del Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras, sin que ello comporte alteración de los sujetos que intervienen como partes en el presente procedimiento arbitral, entendiéndose que el Comité intercentro en el ejercicio de las competencias que ostenta representa a la totalidad de los trabajadores de la Agencia Andaluza, incluidos los adscritos al centro de trabajo de Sevilla.

**Segundo.-** El acto de comparecencia se celebra en la sede de Sevilla del SERCLA el día indicado a las 13 horas, con la presencia de las siguientes personas: D. \_\_\_\_\_ en su calidad de director de los servicios jurídicos de la Agencia Andaluza, D. \_\_\_\_\_ en su condición de Presidente del comité intercentro, D. \_\_\_\_\_, miembro del comité intercentro, D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, delegada sindical, del SAT, así como D. \_\_\_\_\_ presidente del comité de empresa de Sevilla.

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. Al final de la comparecencia, el árbitro solicitó a la dirección de la Agencia Andaluza documentación adicional, que le fue remitida por vía de correo electrónico y manifestada su conformidad por parte del comité intercentro respecto de su veracidad igualmente por vía de correo electrónico respecto de la documentación remitida.

**Tercero.-** La representación de la Agencia Andaluza presenta la relación de trabajadores afectados por el presente conflicto, con precisión de sus circunstancias contractuales, elementos fácticos que son aceptados como correctos por parte de la representación de los trabajadores. La representación de la Agencia Andaluza manifiesta que excluye de dicha relación y, por ello, no se encuentra incluida dentro de la misma, a dos trabajadoras (D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ y D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_) que han interpuesto demanda ante el Juzgado de lo Social sobre la materia aquí discutida y que, por tanto, no acepta que puedan verse afectados por lo resuelto a través del presente laudo, por tratarse de dos conflictos individuales que se encuentran *sub iudice*. La representación de los trabajadores manifiesta su preferencia por incorporar a estas dos trabajadoras, pero acepta que al tratarse de un compromiso arbitral no pueden imponer su inclusión a la representación de la Agencia Andaluza. En estos términos la relación de trabajadores afectados por el presente conflicto es la siguiente:



Sistema Extrajudicial de  
Resolución de Conflictos  
Laborales de Andalucía



2  
2  
1  
1  
1  
1  
1  
1  
1



Sistema Extrajudicial de  
Resolución de Conflictos  
Laborales de Andalucía





Cuarta.- 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 determina, en la práctica totalidad de los casos por medio de contratos de trabajo para obra o servicio determinado, en algún caso aislado por contrato de trabajo eventual sucesivamente sustituido por otros contratos de trabajo para obra o servicio determinado, si bien la representación de los trabajadores interpreta que las circunstancias de desarrollo y ejecución de todas las relaciones laborales han determinado su conversión en contratos por tiempo indefinido. Se precisa 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, como podrían ser los relativos a reducción de jornada de los trabajadores con contrato de duración determinada, clasificación profesional, abonos salariales.


Ambas partes concuerdan en que todas 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.

Ambas partes concuerdan en que la práctica totalidad de los contratos se remontan a los años 2007 y 2008, en todos los casos por duración superior a los tres años.

La representación de los trabajadores en el acto de comparecencia afirma que para la totalidad de los trabajadores se han producido contrataciones sucesivas sin solución de continuidad, con duraciones que superan la prevista en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores para el denominado encadenamiento de contratos, hechos que no vienen a ser contradichos ni negados por parte de la representación de la Agencia Andaluza, lo que se interpreta como una aceptación implícita de tales circunstancias fácticas, sin perjuicio de que para la representación de la Agencia Andaluza ello no desemboca en la conversión de tales contratos en por tiempo indefinido.

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 determinado. La representación de la Agencia Andaluza disiente de tal consideración, diferenciando tres grupos de situaciones de los trabajadores afectados: atención a los conjuntos arqueológicos, difusión y dinamización cultural y, por último, modernización de la estructura de funcionamiento de la empresa. A tal efecto, destaca la representación de la Agencia Andaluza que los dos primeros grupos desarrollan sus trabajo conforme a específicas encomiendas de servicios con determinación de tiempos de ejecución precisos por parte de la Administración correspondiente, lo que les habilita para celebrar contratos de trabajo para obra o servicios con autonomía y sustantividad propia. Respecto del tercero de los grupos, afirma la representación de la Agencia Andaluza que, aun cuando no concurra la mencionada encomienda de servicios y, por tanto, pueda resultar más compleja su determinación, valorar que también se produce en todos los supuestos la autonomía y sustantividad propia exigida legalmente.

  
**Quinto.-** Asimismo, las partes se detienen en el análisis de la situación de un trabajador, para el cual las circunstancias son singulares, en la medida en que actualmente se encuentra contratado a través de un contrato de relevo que, a juicio de la dirección de la Agencia Andaluza, exige ser tratado de forma diferenciada y no permite aplicar las reglas comunes relativas a la conversión de temporales en indefinidos, en la medida en que no se aplican las reglas sobre contratación para obra o servicio determinados, al tiempo que la normativa no exige la concurrencia de un destino del trabajador a funciones de carácter coyuntural o temporal en la empresa. De contrario, la representación de los trabajadores alega que, al margen de ello, en fases precedentes fue contratado primero como eventual y sucesivamente para obra o servicio determinados en condiciones que provocan la conversión de su relación contractual en por tiempo indefinido. Más allá de la valoración y calificación jurídica que realizan cada una de las partes del presente procedimiento arbitral, existe coincidencia entre ambas respecto de los tres tipos de contratos que han vinculado de manera sucesiva a este empleado así como de la duración de cada uno de ellos, incluida la prestación sin solución de continuidad entre ellos derivada de la vida laboral aportada del mismo.

## 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 la medida en que presenta de partida ciertos elementos que pudieran inducir



a confusión. En concreto, conviene dejar sentado si nos encontramos ante un conflicto de naturaleza individual, aunque se haya presentado por acumulación del grupo individualizado de trabajadores afectados por el presente conflicto, o bien si se trata de un conflicto de naturaleza colectiva. La precisión es obligada, por cuanto que según se trate de un tipo u otro de conflicto la regulación jurídica será diferente, comenzando por el Reglamento del SERCLA aplicable, como sería diverso el objeto del conflicto en cuanto a sus perfiles de delimitación, también distinta la capacidad de enjuiciamiento por este árbitro, incluido el tipo de decisión arbitral que cabe efectuar.

La posible confusión 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 apuntaría a un conflicto de naturaleza colectiva, si bien 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 desde esta otra perspectiva presentaría los rasgos propios de un conflicto individual. A mayor abundamiento, la aparente indefinición de la tipología por la que se opta deriva de la circunstancia de que el formulario conforme al cual las partes asumen el correspondiente procedimiento arbitral en ningún momento indica de manera expresa si la naturaleza del conflicto es de carácter individual o colectivo, lo que sería recomendable a los efectos de superar este tipo de incertidumbres, a objeto de despejar las dudas con absoluta claridad y dejar explícita la voluntad de las partes.

En todo caso, a nuestro juicio resulta indiscutible que no ha sido posible interponer un conflicto individual, de modo que no cabe la menor duda que se procede a resolver un conflicto de naturaleza colectiva.

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. Como quiera 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, por la vía del comité intercentro, 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 identifica 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.

De otra parte, el Reglamento del SERCLA relativo a los conflictos individuales contiene en su art. 3.1 una lista cerrada de los asuntos que pueden ser objeto de tramitación

por esta vía: reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría; reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos; determinación del período de disfrute de vacaciones; discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares. No exige un gran esfuerzo interpretativo comprobar que el objeto del presente conflicto (determinación de la naturaleza temporal o indefinida de los contratos de trabajo) no se corresponde con ninguno de los contenidos de la precedente lista, lo que lleva a la conclusión de que por razón del objeto estos conflictos no se pueden tramitar como conflictos individuales a través del SERCLA. Por el contrario, el Acuerdo interprofesional de constitución del SERCLA es mucho más amplio en lo que afecta a los conflictos colectivos, en la medida en que incorpora de manera genérica a cuantos conflictos jurídicos, de interpretación y aplicación de la normativa puedan suscitarse entre las partes.

**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 han desenvuelto 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, interrupciones contractuales particularizadas de cada uno de ellos, modalidades sucesivas a las que se han encontrado sometidos, naturaleza de la actividad permanente o temporal que han podido ir desarrollando en cada ocasión, 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 determinado, indefinido, etc.



A partir de esa imposibilidad de análisis individualizado de los hechos caso por caso, hay un elemento que de antemano debe resaltarse que resulta de imposible concreción individualizada caso por caso. Nos referimos especialmente a la constatación de si las laborales realizadas de forma personal por cada uno de los trabajadores afectados reúnen los requisitos de autonomía y sustantividad propia exigidos por la legislación laboral para poder celebrar un contrato de obra o servicio determinados o bien, por el contrario, que puestos de trabajo de los desempeñados uno por uno por cada trabajador y en cada período de su prestación tienen un carácter estructural o permanente que obliga a calificar a su relación laboral como de naturaleza indefinida. La comprobación de este concreto elemento tan sólo resulta definitivamente analizable con plena exactitud a través de un conflicto de naturaleza individual, pues es sólo por esa vía donde se podrían practicar las pruebas pertinentes de detección de los caracteres de cada uno de los puestos de trabajo individualmente considerados.

**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 zanjen 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, sin necesidad de entrar en el análisis de la precedente sustantividad y autonomía de las actividades una por una. 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, la superación de los tres años de duración de los contratos para obra o servicio determinados en relación con la previsión legal al efecto, el juego de la regla de la conversión de los contratos de trabajo temporales en indefinidos a resultas de la aplicación de las reglas sobre limitación de los encadenamientos de los contratos de trabajo, 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. Así, a título de ejemplo, el hecho de que todos los trabajadores contratados han sido contratados bajo la modalidad de obra o servicio determinados y en esa circunstancia formalmente se encuentran todos ellos menos uno en el momento actual; el hecho de que todos los trabajadores llevan prestando servicios más de tres años; el hecho de que todos los trabajadores han sido contratados por la Agencia a través de varios contratos temporales de obra o servicio determinados o eventuales; el hecho de que todos los trabajadores han sido contratados sin cumplir las exigencias de publicidad, mérito y capacidad propia de los concursos en el sector público. Todas estas circunstancias fácticas reconocidas expresa o por silencio elocuente de las partes son relevantes y permiten un pronunciamiento sobre lo concreto y no exclusivamente en clave de mero dictamen en abstracto.

**Cuarto.-** Última cuestión previa de necesaria precisión, con anterioridad a entrar en el fondo del asunto: 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 contenida 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.-** 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 deriva, a juicio de la dirección de la empresa, 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 Instituciones Culturales. De otro lado, que este tipo de alteraciones en las plantillas de la Agencia Andaluza requiere 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 Andaluza de Instituciones Culturales) 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, resulta plenamente fundada la alegación de la representación de los trabajadores en el sentido de 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 efectos *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.

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 su transformación en indefinida cuando ello refiere a personal laboral al servicio de la Administración Pública y al sector público en su conjunto (disp. adic. 15ª ET), 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 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 relativos 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 resultado por vía del presente laudo.

**Sexto.-** Como se ha indicado en la previa declaración de hechos probados todos los contratos que vinculan a los trabajadores afectados por el arbitraje se han celebrado formalmente bajo la modalidad de obra o servicio determinados contemplada por el art. 15.1 a del Estatuto de los Trabajadores, al tiempo que se declara igualmente como probado que todos ellos han tenido una duración superior a los tres años.

Desde este punto de vista la representación de los trabajadores alega que la superación de los tres años en la contratación por obra o servicio determinados determina la prórroga de los contratos por tiempo indefinido de manera automática.

No cabe la menor duda de que el mencionado art. 15.1.a ET en estos momentos fija un tope máximo legal a la duración de los contratos para obra o servicio determinados, fijado precisamente en los tres años. En particular, de manera expresa y contundente se declara legalmente que a la superación de este plazo los trabajadores adquieren la condición de trabajadores fijos de la empresa, sin perjuicio de las especialidades propias que posteriormente analizaremos para el personal al servicio de las Administraciones Públicas y sector público en general. Debe precisarse que a pesar de que la regla general para la superación de las duraciones máximas de la contratación laboral temporal determina la presunción exclusivamente *iuris tantum* en contratos por tiempo indefinido, es decir, sin perjuicio de la posible demostración en contrario por parte del empleador de la naturaleza temporal de la relación laboral (art. 49.1.c ET), aquí se establece una regla específica que ha de interpretarse como establecimiento de una presunción *iuris et de iure*, que no permite posibilidad alguna de demostración de contrario (art. 15.1.a ET).

Sin embargo, dos objeciones básicas presenta la aplicación del razonamiento defendido por la representación de los trabajadores.

Primera de ellas, que ese tope de los tres años fue introducido por primera vez a través del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (BOE 17 de junio), con entrada en

vigor a partir del 18 de junio de 2010. Con precedencia a esta última fecha no se contemplaba el mencionado límite de los tres años, dándose la circunstancia de que la práctica totalidad de los contratos de obra o servicio determinados celebrados por los trabajadores afectados por el presente conflicto son anteriores al 18 de junio de 2010. A su vez, la disposición transitoria primera del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, establece que los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. En definitiva, a los contratos para obra o servicio determinados celebrados antes del 18 de junio de 2010 no les resulta de aplicación el tope de los tres años, ni siquiera en la hipótesis de que sin solución de continuidad hubiesen superados los tres años a partir de junio de 2010.

Por otro lado, concurre una segunda objeción, a tomar en consideración, para la hipótesis de que estos trabajadores hubiesen celebrado a partir del 18 de junio de 2010 nuevos contratos para obra o servicio determinados que en su ejecución hubiesen superado los tres años que como tope se establecen en estos momentos en el art. 15.1.a ET. De suceder esta otra hipótesis, sin lugar a dudas como hemos indicado previamente ello determinaría su transformación en contratos por tiempo indefinido como presunción *iuris et de iure*, por tanto sin posibilidad alguna de demostración en contrario. La objeción en este caso es que el hecho probado, reconocido pacíficamente por ambas partes se circunscribe a aceptar que la duración de los contratos ha excedido de los tres años de duración, pero no se precisa si ello refiere también a contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010 que han superado tal tiempo de vigencia. No habiéndose podido demostrar tal circunstancia fáctica, por lo que dijimos con anterioridad respecto de la limitación comprobatoria de un conflicto de carácter colectivo como el actual, la constatación una por una de las contrataciones específicas de cada uno de los trabajadores afectados por el presente arbitraje sólo es viable acometerla por medio del planteamiento de conflictos individuales o plurales. Ello no supone llegar a la conclusión de que estos contratos aplicando las reglas del art. 15.1.a ET no se han podido transformar en contratos por tiempo indefinido, sino que dicha constatación fáctica y declaración jurídica no es viable efectuarla a través del presente arbitraje, al no existir precisión coincidente por ambas partes respecto de los hechos probados en este concreto punto de aplicación de la normativa laboral al devenir contractual de tales trabajadores.

**Séptimo.-** Tal como se ha precisado en la previa declaración de hechos probados, todos los trabajadores afectados por el arbitraje a lo largo de su vinculación con la Agencia Andaluza han sido contratados sucesivamente en más de una ocasión, bien por obra o servicio determinados o bien como eventual, sumando todos los contratos una duración superior a los tres años.

Esta premisa de partida relativa a la presencia de celebración sucesiva de varios contratos temporales puede contrastar con el hecho de que en la documentación aportada

por las partes se constata la efectiva formalización de varios contratos, sin embargo ello no concurre de modo generalizado para todos los trabajadores afectados por el presente arbitraje. No obstante ello no puede entenderse como una contradicción entre los hechos admitidos por las partes y lo que se deriva de la documentación apartada, por cuanto que ésta última sólo refleja la contratación formalizada por escrito, pero no se opone a que desde la perspectiva material se hayan verificado efectivas sucesiones de contratos de duración determinada. Sin necesidad de entrar una vez más en el análisis de la efectiva correcta concurrencia de la causa temporal justificada en los contratos celebrados, especialmente por la concurrencia ya citada de la sustantividad y autonomía exigida para los contratos de trabajo para obra o servicio determinados, su corrección en el mejor de los casos sólo sería aceptable de haberse celebrado una variedad de contratos por parte de los diversos trabajadores. En efecto, es preciso recordar que la dirección de la Agencia Andaluza identificaba tres grupos de trabajadores dentro de los afectados, todos ellos contratados para obra o servicio determinados: atención a los conjuntos arqueológicos, difusión y dinamización cultural y, por último, modernización de la estructura de funcionamiento de la empresa. A tal efecto, destaca la representación de la Agencia Andaluza que los dos primeros grupos desarrollan sus trabajos conforme a específicas encomiendas de servicios con determinación de tiempos de ejecución precisos por parte de la Administración correspondiente, lo que les habilita para celebrar contratos de trabajo para obra o servicios con autonomía y sustantividad propia. Respecto del tercero de los grupos, afirma la representación de la Agencia Andaluza que, aun cuando no concurra la mencionada encomienda de servicios y, por tanto, pueda resultar más compleja su determinación, valorar que también se produce en todos los supuestos la autonomía y sustantividad propia exigida legalmente. De este modo, por lo que se refiere a los dos primeros grupos de trabajadores, y sin necesidad de entrar en la valoración de la más que discutible justificación de la obra o servicio por un elemento decidido por el propio grupo de empresa que constituye la Administración autonómica, aunque estos trabajadores formalmente hayan celebrado sólo un contrato de trabajo para obra o servicio determinados, es obvio que todos ellos han ejecutado su trabajo en desarrollo de varias encomiendas de servicios, de modo que en el mejor de los casos a cada encomienda de servicios correspondería un contrato para obra o servicio determinado y, por ende, concurriría en todos ellos el requisito de celebración de varios contratos de trabajo sucesivos. Complementariamente y por lo que se refiere a los trabajadores pertenecientes al tercero de los grupos, la propia dirección de la Agencia Andaluza admite que puede resultar más compleja la determinación de la obra y servicio determinados con autonomía y sustantividad propia. Y ello se debe a la circunstancia de que se trata de personal adscrito a los servicios centrales o de administración general de la Agencia Andaluza y, por añadidura, con vinculación a lo largo de un elevado número de años. Dejando necesariamente una vez más al margen el análisis pormenorizado de cada contrato para constatar la presencia o menos de la autonomía y sustantividad respecto de cada trabajador, lo que ya de por sí resultaría bastante complejo a la vista de la amplia duración del vínculo y de lo reconocido por la propia dirección de la Agencia Andaluza, en el mejor

de los casos, es decir, en la hipótesis de que pudiera llegar a demostrarse la autonomía y sustantividad propia de la obra o servicio al que se le adscribe al trabajador, lo que resulta indiscutible es que por la prolongada duración de la vinculación laboral entre estos trabajadores y la Agencia Andaluza la única forma de poder justificar en su caso el carácter temporal entre ambos sería identificar la presencia de varios y sucesivos encargos específicos de realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia; es decir, una vez más que, tras la formalidad de un solo contrato para obra o servicio, en realidad desde la perspectiva material existieran varios contratos temporales sucesivos de obra y servicio cada uno para actividades diferenciadas. A tenor de ello, se confirma como hecho probado la manifestación de la representación de los trabajadores relativa a la concurrencia en todos los casos de varios contratos para obra o servicio encadenados unos tras otros.

A partir de esta constatación, la representación de los trabajadores entiende que se ha producido el supuesto de hecho de contratación sucesiva que determina su transformación en contratos por tiempo indefinido, dado que, por un lado, se cumple la exigencia de celebración de varios contratos temporales y, por otra parte, la mencionada superación de los tres años comporta también la prestación por más de 24 meses como tope previsto legalmente para el encadenamiento de contratos temporales. En efecto, tal como establece el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores “los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”. En esta ocasión la regla de transformación de estos supuestos conocidos como de encadenamiento de contratos temporales se introduce por primera vez en la legislación laboral por medio del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (BOE 14 de junio), de modo que no presenta a estos efectos la primera objeción que analizamos previamente respecto del tope de tres años para los contratos para obra o servicio determinados, por cuanto que el período de referencia de la contratación de estos trabajadores permite retrotraerse más atrás en el tiempo para constatar la superación del límite máximo en el encadenamiento de contratos temporales. Es cierto en esta ocasión que diversas reformas legislativas han establecido un paréntesis en la aplicación de la regla relativa a la transformación en indefinidos a resultas del encadenamiento, entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 (art. 5 Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, BOE 30 de agosto, modificado por el art. 17 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, BOE 7 de julio); se declara no computable a ningún efecto el tiempo transcurrido entre ambas fechas: “quedará excluido del cómputo del período de 30 meses a que se refiere este artículo 15.5, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose a todos los efectos de lo indicado en dicho artículo los períodos de servicios transcurridos respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas”. Sin embargo,



por la amplia duración de la vinculación contractual entre los trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral y la Agencia Andaluza, ello no afecta a la aplicación de la previsión contemplada legalmente de transformación en indefinidos de los contratos por encadenamiento de temporales. Incluso tomando en consideración el hecho de que respecto de algún trabajador posteriormente se ha celebrado con él un contrato de relevo, ya con precedencia se acepta por las partes que estuvo vinculado a un contrato eventual primero y sucesivamente a un contrato para obra o servicio determinados que en su conjunto supera el tope máximo contemplado legalmente para el encadenamiento de contratos temporales con precedencia a la suspensión temporal de la aplicación de la regla a finales de agosto de 2011, tal como se deduce por añadidura de su certificado de vida laboral.

Por todo ello, ha de concluirse que a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente arbitraje le resulta de aplicación la conversión en indefinidos de sus contratos por aplicación de la regla contemplada en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

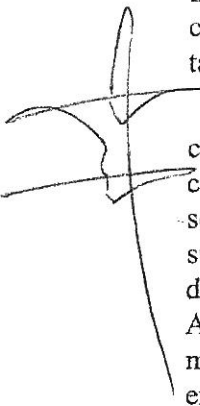
Debe dejarse sentado que la previsión legal lo que contempla es una transformación automática en por tiempo indefinido como una presunción *iuris et de iure*. En estos casos, se adquiere la condición de trabajadores por tiempo indefinido por imperativo legal, de manera inexorable derivada de la superación de los topes de duración previstos en la norma. En sentido contrario, resulta de todo punto indiferente para el legislador que los trabajadores se encuentren o no sometidos a un funciones o labores temporales con sustantividad o autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, que concorra una necesidad temporal de empleo de la empresa, por cuanto que lo definitivo es el elemento objetivo cuantitativo de superación de los mencionados umbrales legales vinculados a la empresa por medio de varios contratos.

**Octavo.-** Alega finalmente la representación de la Agencia Pública que, incluso en la hipótesis de que se entendiese que los contratos de trabajo de estos trabajadores se han transformado en por tiempo indefinido, tal como se ha concluido en el fundamento precedente, 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, entiende la representación de la Agencia Andaluza que en todo caso, de conformidad con el artículo 11.1 del Estatuto del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, BOE 13 de abril) estos trabajadores tendrían la condición de indefinidos no fijos, pudiendo acceder a la cobertura de la vacante o a su amortización sin necesidad de acudir al procedimiento contemplado en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, la representación de la Agencia trae a colación la jurisprudencia dictada sobre el particular por el Tribunal Supremo,

específicamente SSTS 7 de octubre 1996, RJ 7492; 20 de enero de 1998, recurso 317/1997.

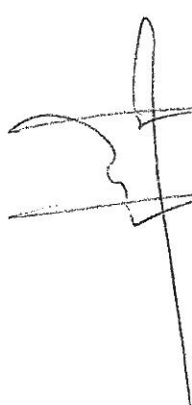
Es cierto que la precedente es una jurisprudencia bien consolidada en la interpretación de la legalidad laboral en su adaptación a los condicionantes constitucionales de acceso a las funciones públicas conforme a los principios de publicidad, mérito y capacidad (artículos 23.1 y 103.3 Constitución Española). En todo caso, sin contradecir dicha jurisprudencia, sino todo lo contrario elevándola al rango de específica previsión legal se encuentran reguladas las especialidades de estas situaciones en lo que afecta al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y, en general, del sector público. Existiendo una regulación expresa en la Ley, debe ser a ella a la que se debe acudir en primer lugar y, solo completarla con la interpretación jurisprudencial en el caso de falta de claridad de la misma o de lagunas al respecto.

Ante todo, hay que tomar en consideración lo previsto en el ya citado artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público, conforme al cual en función de la duración del contrato del personal laboral éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. En estos términos, tal disposición ya da alguna pista, en el sentido de que para el personal laboral de la Administración Pública y asimilado son modalidades o categorías diferenciadas las del contratado "fijo" y la del contratado "por tiempo indefinido". Sin embargo, la doble incertidumbre que deriva de este precepto se encuentra en que éste ni precisa cuándo una contratación en este ámbito merece la calificación de "fijo" y cuándo de "indefinido", ni tampoco establece en qué aspectos se diferencia el régimen jurídico de ambas figuras.

 Por ello, mucho más preciso es el Estatuto de los Trabajadores, que contiene una concreta y clara regla de aplicación del encadenamiento de contratos en el ámbito correspondiente a la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, estableciendo cuáles son los precisos efectos derivados de la transformación en indefinidos en el caso de que se superen los periodos máximos de encadenamiento: "Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.— 1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo" (disposición adicional 15ª Estatuto de los Trabajadores).

Esta disposición resulta plenamente de aplicación a la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales en la medida en que se trata de una entidad de Derecho Público adscrita a la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, mereciendo a estos efectos el mismo tratamiento de los organismos públicos vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas. A mayor abundamiento, la mencionada disposición adicional 15ª se incorpora por primera vez al Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (BOE 14 de junio), motivo por el que sus reglas son de plena aplicación a las contrataciones y transformaciones en indefinidos verificadas por vía de encadenamientos de contratos temporales para los trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral.

En definitiva, a resultas de todo lo anterior, cabe concluir afirmando que es correcta la consideración de la dirección de la Agencia Andaluza en relación a que la transformación en indefinidos de estos trabajadores no los equipara a la condición de trabajadores fijos que adquirirían similares situaciones en el sector privado, si bien por mayor seguridad jurídica y claridad lo que procede declarar en este laudo es que a tales trabajadores se les aplican las peculiaridades previstas en la disposición adicional 15ª del Estatuto de los Trabajadores.



Por último, es necesario recordar que las partes, 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 y respecto de la afirmada aplicación de la disposición adicional 15ª, pero no de otras cuestiones colaterales, que en ningún caso se pueden entender resueltas de manera implícita por este laudo. Por decirlo expresamente, este laudo no entra a resolver el régimen de jornada, antigüedad, clasificación profesional, aspectos salariales, ni el procedimiento idóneo de amortización de las plazas ocupadas por estos trabajadores.

### DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que la totalidad de los trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral, nominativamente relacionados en los antecedentes de hecho, ostentan la condición de contratados laborales por tiempo indefinido en los términos previstos por la disposición adicional 15ª del Estatuto de los Trabajadores.

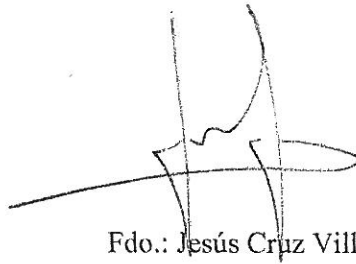
El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución definitiva en los términos previstos por el artículo 68.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



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 11 de febrero de 2015



Fdo.: Jesús Cruz Villalón