

Laudo: 3/17/JCV

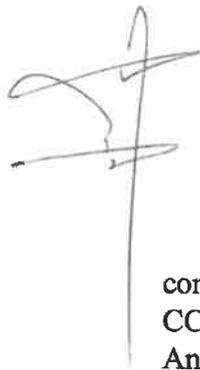
Procedimiento 41/2017/0020

Ámbito: Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA)

Partes interesadas: CCOO, UGT, CGT, UITA y AMAYA

Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 16 de junio de dos mil diecisiete, 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 mayo de 2017 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 los sindicatos CCOO, UGT, CGT y UITA, de un lado, y por la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (en adelante AMAYA), 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 consta en el expediente correspondiente, que es registrado en la sede del SERCLA con fecha 11 de mayo de 2017.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA, aceptando este árbitro formalmente su designación como tal, se procede a notificar citación para acto de comparecencia, para el 25 de mayo de 2017, al tiempo que se instaba a las partes a la presentación previa por escrito de sus alegaciones en el plazo legalmente establecido. Remitida la documentación de alegaciones por las partes que así lo consideraron oportuno, la misma queda incorporada al correspondiente expediente.

Segundo.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Sevilla del SERCLA el día indicado a las 9:30 horas, con la presencia de las siguientes personas: en representación de AMAYA, D.

y D^a

D^a
en representación de CCOO, D^a

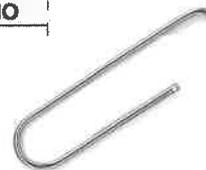
y D. [redacted] en representación de UGT, D. [redacted]
D^a. [redacted], D. [redacted], D. [redacted] y D. [redacted]
; en representación de CGT, D. [redacted] D. [redacted]
y D. [redacted]; en representación de UITA, D^a. [redacted]
D. [redacted] y D. [redacted]

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.

El sometimiento al presente procedimiento arbitral se encuentra autorizado formalmente por la Consejería de Hacienda, de acuerdo con lo exigido por el artículo 24 de la vigente Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha autorización inicialmente se ha extendido a la siguiente lista de 205 trabajadores, tal como consta en la relación entregada por la representación de la Agencia:

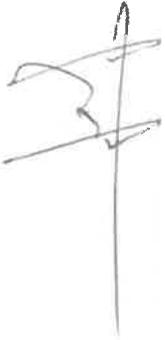


NOMBRE	NIF	Nº AUTOS	JUZGADO	FECHA DE JUICIO
--------	-----	----------	---------	-----------------



Posteriormente dicha autorización por parte de la Consejería de Hacienda se ha ampliado a 22 trabajadores más, conforme a la siguiente lista, igualmente entregada por la representación de la Agencia:

NOMBRE	NIF	Nº AUTOS	JUZGADO	FECHA DE JUICIO
--------	-----	----------	---------	-----------------



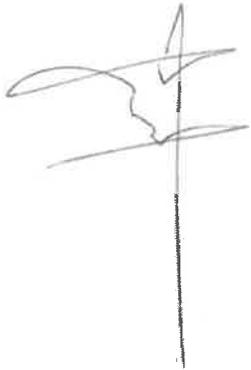
Ambas autorizaciones han sido entregadas en el curso del procedimiento arbitral, constando en el correspondiente expediente.

En el acto de comparecencia las partes coinciden en concederse un plazo hasta el 2 de junio para revisar la relación de los 227 trabajadores presentados por la representación empresarial, de modo que se entendería que dan su aceptación a la misma si a dicha fecha no ponen objeción alguna a la misma. Superado el mencionado plazo fijado para el 2 de junio, ninguna de las partes presenta alegaciones de objeción al respecto, por lo que se parte de la aceptación de la relación de trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral.

No obstante lo anterior, y tal como queda reflejado en las dos listas precedentes, en el curso de la comparecencia se hace constar que algunos de los trabajadores de los relacionados mantienen interpuesta demanda judicial que tiene por objeto idéntica cuestión

a la aquí planteada, incluso en un caso con sentencia resolutoria al respecto en el caso del trabajador D. (que igualmente se incorpora al expediente). Una vez debatido en el curso de la comparecencia la imposibilidad de que estos trabajadores puedan verse afectados por el presente procedimiento arbitral, se acordó por las partes, identificar con precisión la relación nominal de trabajadores que han interpuesto alguna reclamación judicial en los términos antes indicados, al objeto de proporcionar plena seguridad jurídica del impacto individualizado del presente laudo, aceptando que tales trabajadores quedarían excluidos por encontrarse su situación '*sub iudice*'. Como garantía plena de ello y al objeto de no excluir involuntariamente a ningún empleado del presente procedimiento arbitral, se acuerda que aquellos trabajadores de las dos listas referidas que mantengan en el momento de la comparecencia alguna reclamación judicial al respecto, puedan desistirse de su demanda, presentando el correspondiente escrito ante el Juzgado competente. En estos términos se acuerda que hasta el 9 de junio se pueda notificar y justificar al árbitro los desistimientos que se adopten a estos efectos.

En dicho plazo se remiten los desistimientos presentados, que se incorporan al expediente arbitral, por los siguientes trabajadores

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical line extending downwards.

Tercero.- Concluidos los plazos acordados para presentación de posibles documentaciones adicionales y a la vista de que lo presentado no introduce elementos

adicionales de discusión entre las partes, se entiende que no procede efectuar nuevo acto de comparecencia, dándose por concluida la instrucción del procedimiento arbitral con fecha 10 de junio de 2017.

Cuarto.- A partir de las dos listas precedentes, los trabajadores afectados por el presente laudo son aquellos referidos en las dos listas recogidas en el antecedente de hecho segundo, excluyendo de las mismas a los trabajadores que mantienen demanda judicial individual pendiente de resolución, por no haber presentado en tiempo y forma escrito de desistimiento notificado a este árbitro, así como la exclusión igualmente del trabajador ya mencionado que ha obtenido sentencia resolutoria sobre la materia.

Quinto.- Por medio de escrito de alegaciones presentado por la representación de AMAYA, con excepeión de la situación particular de dos trabajadores, el resto de los afectados por el presente procedimiento arbitral fueron contratados en su día por medio de un contrato de trabajo para obra o servicio determinado, si bien en estos momentos en todos los casos se han superado los tres años desde el inicio de su relación laboral.

Dos casos singulares se presentan además, diferenciados de los anteriores.

De un lado, tal como se refleja en la documentación entregada, la situación de D^a [redacted], contratada inicialmente como interina a tiempo completo el 5 de abril de 2011, pasó el 28 en abril de 2011 a ser contratada a través de la modalidad de obra o servicio determinado también a tiempo completo y, finalmente, el 23 de enero de 2017 firmó una adenda a su contrato por medio de la cual se acuerda una reducción de jornada para no trabajar dos tardes a la semana desde el 16 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, con la correspondiente reducción del salario.

De otro lado, tal como igualmente se refleja en la documentación entregada, la situación de D. [redacted] que fue contratado el 23 de julio de 2002 por medio de un contrato de trabajo para obra o servicio determinado, posteriormente sin solución de continuidad con fecha 1 de julio de 2003 fue contratado bajo la modalidad de eventual, sucesivamente igualmente sin solución de continuidad fue contratado el 24 de noviembre de 2003 bajo la modalidad de obra o servicio determinado, posteriormente el 22 de diciembre de 2003 y sin solución de continuidad otro contrato para obra o servicio determinado, a continuación el 19 de abril de 2004 otro contrato sin solución de continuidad para obra o servicio determinado, a continuación el 1 de julio de 2004 igualmente sin solución de continuidad otro contrato como eventual, a continuación el 1 de septiembre de 2004 y sin solución de continuidad un contrato de interinidad para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, sucesivamente y sin solución de continuidad el 15 de septiembre de 2004 un contrato eventual, después siempre sin solución de continuidad el 4 de noviembre de 2004 un contrato para obra o servicio determinado, de nuevo sin solución de continuidad el 1 de diciembre de 2004 un contrato

para obra o servicio determinado, otro contrato el 1 de febrero de 2005 sin solución de continuidad para obra o servicio determinado, otro contrato el 17 de febrero de 2005 sin solución de continuidad para obra o servicio determinado, otro contrato el 10 de noviembre de 2008 sin solución de continuidad para obra o servicio determinado, y finalmente el 1 de octubre de 2011 sin solución de continuidad un contrato de interinidad para sustituir al trabajador con reserva de puesto de trabajo D.

Al fallecimiento de éste último trabajador, D. ha venido prestando sus servicios sin solución de continuidad hasta la actualidad. En resumen, este trabajador ha estado contratado de manera continuada más de 24 meses con contratos sucesivos para obra o servicio determinado y eventuales entre el 15 de septiembre de 2004 y el 1 de octubre de 2011.

Sexto.- 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 AMAYA 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.

A tenor de lo anterior, si bien en el curso de la comparecencia se requiere inicialmente por parte del sindicato CGT que el laudo se pronuncie sobre la antigüedad de los trabajadores, el resto de las partes concuerdan que el compromiso arbitral no abarca a esta cuestión, por lo que no puede ser objeto de tratamiento por parte del presente laudo.

Séptimo.- La Agencia se rige por tres convenios colectivos, ninguno de ellos de ámbito sectorial: el convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental EGMASA publicado en el BOJA de 22 de marzo de 2006, el convenio colectivo entre la empresa EGMASA y el colectivo de trabajadores operarios integrados en las actividades y funciones que se desarrollan en el medio natural, publicado en el BOJA de 6 de febrero de 2007, así como el convenio colectivo para los trabajadores que participen en la prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía y en actividades complementarias de la empresa de gestión medioambiental S:A., publicado en el BOJA de 30 de mayo de 2008. Ninguno de estos tres convenios colectivos contempla regulación alguna relativa a la duración de los contratos temporales, especialmente ninguno de ellos contempla ampliación de la duración máxima del contrato de trabajo para obra o servicio determinado.

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 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. Más aún, la normativa SERCLA no contempla este tipo de asuntos, relativos a la determinación de la naturaleza de la modalidad contractual, entre los que integran la relación de conflictos individuales a canalizar por este procedimiento. Por contraste, en la medida en que al celebrar el compromiso arbitral lo realiza la representación colectiva de los trabajadores, a través de los sindicatos presente en este arbitraje, ello desemboca en la conclusión de que nos enfrentamos a un conflicto de naturaleza colectiva.

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 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, 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 de la situación individualizada y particular de cada uno de los interesados.

Así, a título de ejemplo, lo que resulta del todo imposible es que a través de un conflicto colectivo de estas características se proceda a comprobar la precisa fecha de inicio de la relación contractual de cada trabajador de la Agencia, su continuidad o no ininterrumpida en la misma, que desemboque en la precisión de la antigüedad que ostenta cada concreto empleado de la misma. A sensu contrario, respecto de lo único que cabe un pronunciamiento y de carácter genérico en el presente laudo es lo relativo a la condición temporal o indefinida de los empleados afectados por el presente arbitraje.

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. 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, el juego general de las reglas de conversión de los contratos de trabajo temporales en indefinidos, la conversión o no en trabajadores fijos de la Agencia, 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 resolutivo 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 referido 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, el carácter abstracto del objeto de la pretensión no es incompatible con el hecho de que 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 conocen 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, las partes plantean en términos problemáticos o de dudas que se les suscitan, 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. Más aún, cuando se trata de un asunto que ya ha sido resuelto por vía judicial, a través de la correspondiente sentencia, aunque la misma no sea firme. 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 la fecha predeterminada en el acto de la comparecencia, 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 las partes no lo hubiesen advertido, constituye una cuestión a apreciar de oficio por parte de este árbitro.



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 o respecto de los que ya hay dictada sentencia sobre el particular, 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 aquellos otros trabajadores que no se encuentran en esa situación de asunto pendiente de resolución judicial.

En definitiva, el presente laudo afecta a todos los trabajadores referidos en el antecedente cuarto del presente laudo y tan solo a ellos.

Sexto.- Entrando ya en la resolución de la cuestión de fondo aquí planteada relativa 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, con excepción de quien fue contratado bajo la modalidad de contrato de interinidad, todos los trabajadores incluidos en el presente procedimiento arbitral fueron contratados a través de la modalidad de obra o servicio determinado regulada por el art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, llevando prestando servicios para la Agencia más de tres años sin solución de continuidad, cuando menos desde que se produjo la reforma laboral de 2010 momento en el que se introdujo el tope máximo de tales contratos, y encontrándose en activo en la misma. Justamente el precepto en cuestión establece que “estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial o,

en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”. No existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación para las relaciones laborales de AMAYA, por regularse los mismos a través de convenio de empresa, el tope máximo en todo caso para estos contratos es el de tres años previsto legalmente. A mayor abundamiento ninguno de los tres convenios colectivos aplicable a la Agencia procede a ampliar la duración máxima de los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, de modo que en estos casos se aplica el límite legal de los tres años. A su vez el precepto estatutario de referencia añade que “transcurridos estos plazos (tres años en este caso), los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”.

En algunos casos, se ha producido la celebración de sucesivos contratos de trabajo temporales, bien lo sea bajo la modalidad de obra o servicio determinado, o bien bajo la modalidad de eventuales, de modo que se han superado los topes de 24 meses dentro de un período de 30 que determinan encadenamientos de contratos para los que ahora el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores igualmente contempla la transformación automática de los mismos en contratos de trabajo por tiempo indefinido.



Ambos preceptos (artículos 15.1.a y 15.5 ET) resultan concluyentes en el sentido de que esa transformación del contrato se produce de manera automática, sin necesidad de que concorra ningún requisito adicional al respecto, por cuanto que lo que establece es una presunción “*iuris et de iure*” de conversión del contrato por la mera superación de los límites temporales establecidos en las mismas. Dicho en sentido negativo, para estos supuestos la norma no contempla una mera presunción “*iuris tantum*”, que abra paso a la posibilidad de que de parte de la empresa se proceda a demostrar que la actividad que viene prestando el trabajador tiene el carácter de temporal dentro de las necesidades de la empresa, por estar destinado a la ejecución de una obra o servicio con sustantividad propia. Por ello, es innecesario entrar a comprobar si las funciones que vienen realizando tales trabajadores tienen el carácter de permanentes en la empresa, por encontrarse destinados o no a puestos de estructura en la misma. Lo que hace la norma laboral es presumir a todos los efectos que una prolongación en el tiempo tan dilatada supone un dato objetivo incontrovertible de que la actividad es permanente y estructural, sin que ello comporte afirmar que cuando fueron contratados por primera vez a través de un contrato para obra o servicio determinado no concurría la presencia de una actividad con sustantividad propia que hubiese determinado que en el arranque la contratación fuese contraria a los requerimientos legales del ordenamiento laboral para la celebración de contratos temporales causales de esta naturaleza. En todo caso, lo que resulta indiscutible es que a partir del momento en el que superaron los topes temporales legalmente establecidos para la norma laboral tales trabajadores vieron transformados sus contratos de temporales en indefinidos. A la vista de ello, resulta de todo punto innecesario entrar en el análisis de si la actividad desarrollada por estos trabajadores material y/o formalmente corresponde a un puesto de trabajo de estructura de la empresa, dado que insistimos la norma liga la conversión contractual exclusivamente a la mera superación de los topes legales, sin exigir

prueba alguna respecto de la naturaleza del trabajo que se viene realizando ni permitir a la empresa entrar en dicha prueba de contrario.

Séptimo.- Alguna mención particularizada merecen las dos situaciones diferenciadas presentadas por la Agencia.

De un lado, se alude a cuando un contrato de obra o servicio determinado, inicialmente a tiempo completo, sucesivamente se pacta una reducción de jornada temporal con la correlativa disminución del salario. En realidad no se presenta particularidad alguna al respecto, por cuanto que la norma anuda la conversión de la duración del contrato temporal inicialmente celebrado para obra o servicio determinado a la superación de los ya citados topes legales de duración, sin diferencia alguna en razón de la duración de la jornada. Por tanto, una reducción de jornada en nada afecta a la conversión de la duración del contrato de trabajo, de modo que sin matices también en estos caso se verifica la conversión en por tiempo indefinido.

En el último caso, nos enfrentamos a contrataciones sucesivas alternando contratos para obra o servicio determinado, eventuales e interinos. En estos casos, la conversión en contratos por tiempo indefinidos se puede producir por tres vías diferentes, independientes cada una de ellas. Primera la ya referida de que alguno de los contratos para obra o servicio haya superado los tres años de duración, circunstancia que no se ha producido aquí. Segunda que por vía de encadenamiento de contratos de trabajo (excluyéndose en todo caso los contratos de interinidad) se hayan superado los topes legalmente establecidos de 24 meses dentro de un período de 30 meses (art. 15.5 ET), supuesto de hecho que concurre igualmente en el presente caso, en los mismos términos señalados para el supuesto anterior como presunción "*iuris et de iure*" de conversión en indefinido, que no admite prueba en contrario; el hecho de que tras esa conversión se haya celebrado un contrato de interinidad no enerva ni altera la conversión en indefinido ya producida. Tercera, la continuidad sin ruptura contractual de la relación laboral de un interino contratado para sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo, que mantiene su prestación de servicios una vez que el trabajador con reserva extingue su contrato y no va a retornar a la empresa (art. 49.1.c ET), sin que en estos casos quepa tampoco la demostración del carácter temporal de la actividad realizada cuando el trabajador sustituto continúa ocupando el puesto de trabajo del sustituido que lo era de carácter permanente. En resumen, tanto por la segunda vía como por la tercera el trabajador se ha convertido en por tiempo indefinido.

Octavo.- 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 cuando los mismos no consta que hayan accedido a la condición de empleados públicos por medio de concurso

público, habiendo siendo seleccionados conforme a criterios de mérito y capacidad en los términos constitucionalmente exigidos. En ningún momento se ha alegado por las partes que los trabajadores que reclaman la conversión en indefinidos hayan accedido a la condición de empleado público a través de un proceso presidido por los principios de publicidad, mérito y capacidad.

Expresamente así lo contempla la disposición adicional 15ª del Estatuto de los Trabajadores para los contratos para obra y servicio que superen el tope máximo de los tres años, así como para los encadenamientos de contratos que superen los 24 meses: “el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados (procedimientos ordinarios de acuerdo con la normativa aplicable en materia de concursos de acceso al empleo público), momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo”. Por analogía y por idéntico fundamento se produce la conversión en por tiempo indefinido, pero no fijo, en el caso de las prórrogas más allá de lo pactado de los contratos de trabajo interinos.

Por todo ello, estos trabajadores tendrían la condición de indefinidos no fijos 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, en particular las SSTS 7 de octubre de 1996 rec. 3307/1995, 10 de diciembre de 1996 RJ 1996/9139, 30 de diciembre de 1996 RJ 1996/9864, 20 de enero de 1998 rec. 317/1997, así como de 3 de febrero de 2015 rec. 37/2014.

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

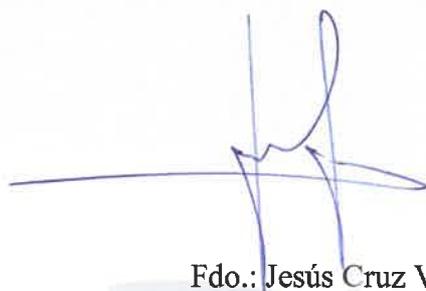
Se declara que la totalidad de los trabajadores referidos en el antecedente de hecho cuarto ostenta la condición de contratados laborales por tiempo indefinido no fijos. Tales trabajadores sólo adquirirán la condición de fijos en el caso de que superen el correspondiente proceso selectivo, previa convocatoria pública, con aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

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 16 de junio de 2017



Fdo.: Jesús Cruz Villalón