

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Laudo Arbitral dictado en el ámbito de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía (VEIASA).*

Visto el Laudo Arbitral dictado en el conflicto colectivo de interpretación y aplicación de normas suscitado en el ámbito de los trabajadores eventuales de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía (VEIASA), 1/14/JLMP, número expediente 41-2014-4, firmado el 28 de enero de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Laudo Arbitral en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 3 de marzo de 2014.- El Director General, Manuel Gabriel Pérez Marín.

Número expediente: 41-2014-4.

Laudo: 1/14/JLMP

Ámbito: Trabajadores eventuales de la Empresa VEIASA, Sociedad Mercantil del Sector Público Andaluz.

Partes interesadas: CC.OO., UGT y VEIASA.

Arbitro designado: José Luis Monereo Pérez.

En la ciudad de Granada, a 28 de enero de 2014, José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, actuando como Árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito en fecha 13 de enero de ese mismo año (núm. de expediente SERCLA 41/2014/4) en el marco de las previsiones enunciadas en el artículo 24 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía de 22 de diciembre de 2003 (BOJA núm. 23/2004, de 4 de febrero), ha dictado el siguiente

#### LAUDO ARBITRAL

En el conflicto colectivo de interpretación y aplicación de normas suscitado en el ámbito de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía (VEIASA), Sociedad Mercantil del Sector Público Andaluz, domiciliada en Sevilla, calle Albert Einstein, núm. 2, Isla de la Cartuja (41092), y que tiene por partes a la propia empresa, representada por don Antonio Rincón Díaz, con DNI 24314257Z, y poder notarial bastante expedido por la notaría de don Miguel Ángel del Pozo Espada de esta ciudad el día 10 de diciembre de 2013, y por don Carlos García Quilez Gómez, con DNI 27313194G, y de otra la Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT Andalucía (MCA UGT Andalucía), representada por don José Ángel Miguez Álvarez, con DNI 28911043C, y la Federación de Industrias de CC.OO. Andalucía (FI CCOO Andalucía), representada por don Fernando Fuentes Sanzo, con DNI 30793578M.

El objeto del arbitraje se encuentra especificado en un motivo en el escrito de iniciación del procedimiento, a saber:

«Que se resuelva mediante el correspondiente Laudo si la normativa de la Junta de Andalucía sobre limitación de nuevas contrataciones y contrataciones indefinidas es obstáculo o no para la aplicación de la disposición adicional tercera del III Convenio Colectivo de la empresa VEIASA, según la cual “Siempre y cuando hayan plazas y los informes de evaluación sean favorables el personal eventual con un año en la empresa pasará a ser indefinido, con exclusión de aquellos contratados por obra o servicio u otro tipo de contratos correspondientes a encargos de ejecución”. Se pretende obtener un pronunciamiento sobre si la citada normativa

tiene preferencia absoluta o no sobre el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación, en concreto, su disposición adicional tercera».

#### I. ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En el marco de una discrepancia entre las partes acerca de si la normativa de la Junta de Andalucía sobre limitación de nuevas contrataciones y contrataciones indefinidas es obstáculo o no para la aplicación de la disposición adicional tercera del III Convenio Colectivo de la empresa VEIASA, las partes celebraron intento de conciliación-mediación, tramitado en el SERCLA (expediente 41-2013-299) que concluyó con el acuerdo de someter su desacuerdo a procedimiento arbitral. 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 en Sevilla con fecha de 13 de enero de 2014.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA con fecha 15 de enero de 2014, al día siguiente este árbitro acepta formalmente su designación como tal. Con fecha 17 de enero el árbitro procede a notificar a las partes la concesión de un plazo, hasta el día 21 de enero, a los efectos de que formulen las alegaciones que estimen oportunas y concreten expresamente los preceptos de las normas vigentes a los que afecta el conflicto, al propio tiempo que les cita para acto de comparecencia, a celebrar el miércoles 22 de enero en la sede del SERCLA en Sevilla. En tiempo y forma se recibieron por escrito las alegaciones respectivas de las partes, que constan en el expediente de referencia.

Segundo. El acto de comparecencia se celebra el día 22 de enero a las 13,00 horas en la sede del SERCLA en Sevilla, Avenida de República Argentina, 25-1.º, asistido el árbitro por el Jefe de Servicio del SERCLA don Francisco Javier Millán de Cózar, quien actúa como Secretario de este acto, levantando la correspondiente acta de la sesión. En dicho acto de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que en lo sustancial quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones y en la documentación que aportan, que constan en el expediente y a los que nos remitimos.

Tercero. La Empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA), fue creada por el Decreto 177/1989, de 25 de julio, emitido por la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía, como sociedad mercantil y entidad de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encuadrada en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía (LAJA), dentro de las sociedades mercantiles del sector público andaluz, es decir, como entidad instrumental privada de la Administración. Se rige por sus propios Estatutos Sociales, por la Ley de Sociedades Anónimas (actualmente refundida en la Ley de Sociedades de Capital), y demás normas de Derecho Privado. Está adscrita funcionalmente a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y dentro de ésta, a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, estando su capital social totalmente suscrito y desembolsado por la Junta de Andalucía, siendo en la actualidad el 100% del mismo titularidad de la mercantil Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A. (SOPREA), siendo ésta titularidad exclusiva de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (Agencia IDEA) dependiente de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía. Su objeto social consiste en la realización de las actuaciones de inspección y control reglamentario derivados de la aplicación de las distintas reglamentaciones industriales y mineras, especialmente la gestión del servicio público de Inspección Técnica de Vehículos (ITV) y de control metrológico.

Cuarto. Tal como dispone el art. 77 de la LAJA, el personal al servicio de VEIASA se rige por el Derecho Laboral, es decir, por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por la normativa laboral propia, como es su Convenio Colectivo. Y, concretamente, las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores se rigen por el III Convenio Colectivo de VEIASA, publicado en el BOJA núm. 9, de 15 de enero de 2009. Dicho Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias donde realice su actividad VEIASA. Su vigencia pactada es inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose tácitamente, de año en año, si no se produjera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La disposición adicional segunda de dicho Convenio establece que «La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior».

Por su parte, la disposición adicional tercera del citado Convenio Colectivo dispone que «Siempre y cuando hayan plazas y los informes de evaluación sean favorables el personal eventual con un año en la empresa pasará a ser indefinido, con exclusión de aquéllos contratados por obra o servicio u otro tipo de contratos correspondientes a encargos de ejecución».

Quinto. A la vista de las alegaciones de las partes y de la documentación aportada por las mismas, se ponen de manifiesto los siguientes aspectos relevantes:

Por parte de la Empresa se presentan las siguientes alegaciones (vid. «Informe sobre la situación de la plantilla para el ejercicio 2014 de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.», aportado por la empresa en la fase de alegaciones y que obra en el expediente):

- «Que por su configuración, VEIASA debe y tiene en todo momento la intención de continuar con el cumplimiento de la normativa reguladora establecida, ya sea dictada por la Junta de Andalucía administrativamente, o configurada a través del Derecho Laboral».

- «Que para continuar con el ritmo de evolución, desarrollo y beneficios hasta ahora obtenido y especialmente para poder atender a la demanda del número de inspecciones previstas y así dar un servicio de calidad al ciudadano, necesita dotarse de la plantilla referenciada en este informe».

- «Que el cumplimiento literal de la normativa de la Junta de Andalucía en materia de personal con respecto a las limitaciones establecidas en relación a la contrataciones de carácter fijo, indefinido, o temporal merma considerablemente la capacidad de la entidad para conseguir esta dotación de plantilla necesaria».

- «Que no podemos olvidar el espíritu que emana de esta normativa administrativa, basado en la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos, situación a la que se enfrenta la Administración con estrategias que conllevan, entre otras medidas, la contención del gasto público».

- «Que las circunstancias propias de VEIASA corresponden a una situación distinta y contraria ya que precisamente por esta situación general de crisis económico-financiera, la demanda de la prestación del servicio de ITV está creciendo».

- «Que a mayor demanda de la prestación del servicio, mayor necesidad de nuevas contrataciones de personal, pero también se obtienen mayores ingresos. Una dotación de plantilla muy ajustada o por debajo de la necesaria para prestar el servicio público de forma que se atienda la demanda del número de inspecciones previstas, afectan directa y negativamente al ciudadano, y en la calidad de la prestación del servicio correspondiente con los estándares pretendidos por la Administración».

- «Que VEIASA no supone una carga económica para la Administración, autofinanciando sus actividades y gestión con medios propios. Por el contrario genera beneficios que revierten directamente en la Administración».

- «Por último, recordar, que en virtud y cumplimiento de la naturaleza y espíritu de la normativa establecida en materia de personal por la Administración, las posibles contrataciones realizadas por VEIASA contribuirían a la creación de empleo y al crecimiento de la productividad en Andalucía».

Considera la empresa, no obstante, para fundamentar su oposición a la demanda planteada por los trabajadores, que no puede «desatender el mandato normativo que limita, restringe y prohíbe a la Empresa efectuar contrataciones indefinidas pese a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, norma que consideramos de peor derecho que la emitida por la Junta de Andalucía». La normativa de la Junta de Andalucía alegada por la empresa se contiene en el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, cuyo art. 4 determina las sociedades mercantiles del sector público andaluz; la Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012, en su art. 11.2; y Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, art. 11, que constan en el expediente y cuyo tenor se da aquí por reproducido.

Aporta igualmente la empresa VEIASA la «Instrucción de 21 de marzo de 2005, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre el ritmo de vehículos inspeccionados en las estaciones de ITV». Dicha Instrucción tiene la finalidad de garantizar «una aplicación homogénea en nuestra Comunidad Autónoma de los procedimientos de inspección y el establecimiento de las capacidades máximas de las estaciones de inspección definidas de acuerdo con el número de líneas de inspección, número de mecánicos inspectores (como máximo tres por línea) y horario de trabajo (como mínimo 6 horas/día de lunes a viernes». En la misma se estableció que «La capacidad máxima de una estación de ITV estará por tanto definida por el resultado de aplicar el anterior máximo de 3,3 vehículos por hora y por mecánico inspector, el número de horas de apertura al público, considerando que las líneas han de estar dotadas en condiciones normales de funcionamiento por tres mecánicos inspectores». Posteriormente la citada Dirección General dicta una Modificación de dicha Instrucción,

de fecha 9 de julio de 2012, en la que se establece que «Como excepción al límite general de 3,3 vehículos, se establece en 5 vehículos el ritmo máximo de inspecciones por mecánico inspector y por hora en las estaciones móviles agrícolas, incluyendo la parte proporcional de las segundas y posteriores revisiones».

Por último, a requerimiento del árbitro, la empresa VEIASA aporta, mediante escrito de 21 de enero de 2014, «información sobre aquéllas personas que por el número de días trabajados para VEIASA son objeto el Conflicto Colectivo al superar el año»; así como información sobre futuras contrataciones.

Es importante señalar que, conforme a los datos aportados por la empresa, VEIASA acredita un continuado incremento, desde 2009, tanto de volumen de ingresos como de beneficio neto, así como de las primeras inspecciones realizadas en ITV, que se expresan en los siguientes datos expresados en miles:

- 2009:	Cifra de Negocio: 76780	
	Beneficio Neto: 11709	
	1 <sup>ª</sup> s inspecciones ITV: 2344	
- 2010:	Cifra de Negocio: 82116	Porcentaje de incremento: 6,95%
	Beneficio Neto: 12975	Porcentaje de incremento: 10,81%
	1 <sup>ª</sup> s inspecciones ITV: 2689	Porcentaje de incremento: 14,72%
- 2011:	Cifra de Negocio: 94093	Porcentaje de incremento: 14,59%
	Beneficio Neto: 17905	Porcentaje de incremento: 38,00%
	1 <sup>ª</sup> s inspecciones ITV: 2863	Porcentaje de incremento: 6,47%
- 2012:	Cifra de Negocio: 98909	Porcentaje de incremento: 5,12%
	Beneficio Neto: 20519	Porcentaje de incremento: 14,60%
	1 <sup>ª</sup> s inspecciones ITV: 2936	Porcentaje de incremento: 2,55%
- 2013:	Cifra de Negocio: 107747	Porcentaje de incremento: 8,94%
	Beneficio Neto: 21450	Porcentaje de incremento: 4,54%
	1 <sup>ª</sup> s inspecciones ITV: 3101	Porcentaje de incremento: 5,62%

Por su parte, los representantes de MCA UGT Andalucía y de FI CC.OO. Andalucía plantean, resumidamente, las alegaciones siguientes:

- «El tenor literal de la D.A. III del Convenio Colectivo de VEIASA resulta de obligada aplicación, y viene corroborado por lo establecido en el art. 15 ET, que conforma derecho mínimo necesario e insoslayable».

- «La empresa tiene actualmente 91 trabajadores que deben ser considerados indefinidos a tenor de la normativa citada en el apartado anterior».

- «La excusa que aporta la empresa de estar limitadas las contrataciones indefinidas por la Junta de Andalucía no puede operar en estos casos al ir en contra del antedicho derecho mínimo necesario que conforma el Estatuto de los Trabajadores».

- «Al margen de lo anterior, la normativa de la Junta de Andalucía tiene su explicación en un contexto de empresas en crisis, por lo que no puede aplicarse a VEIASA, que presenta importantes beneficios cada año y supera ejercicio tras ejercicio su facturación».

- «Si nos atenemos al espíritu de la norma de la Junta de Andalucía que limita las contrataciones indefinidas, debemos reseñar que si se aplican estas restricciones a VEIASA se consigue precisamente el efecto contrario, pues si se trata de generar riqueza y ahorrar costes, a mayor concentración de trabajadores en VEIASA se producirá mayor facturación, tal y como viene sucediendo ininterrumpidamente desde prácticamente la constitución de la sociedad».

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La controversia jurídica tiene por objeto específico la determinación de si existe o no una colisión entre la legislación autonómica y la normativa del convenio colectivo aplicable. Estamos, pues, ante un típico conflicto jurídico de interpretación, y las reglas que deben imperar son las propias de los criterios jurídicos de interpretación de las normas jurídicas y el método estrictamente jurídico.

Se debe partir de la premisa lógico-jurídica de la normal coexistencia entre la legislación pública y los convenios colectivos de trabajo, dado el pluralismo jurídico de las fuentes (art. 37.1 de la Constitución Española) y la respectiva función de ambos instrumentos normativos (en cuyo marco, como es conocido, los convenios asumen una función complementaria o adicional de las previsiones de la normación pública).

Ello no obstante, la relación internormativa entre Ley-Convenio Colectivo estatutario se rige por el principio de jerarquía normativa (señaladamente, artículo 9 de la Constitución y artículos 3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores). La doctrina judicial ha reiterado la vigencia tanto del principio de jerarquía normativa

como de la relación de complementariedad y suplementariedad entre Ley-Convenio Colectivo estatutario. El supuesto normal –fisiológico y no patológico o de anormalidad jurídica– es que se produzca una concurrencia no conflictiva entre Ley-Convenio Colectivo estatutario, que es para lo que está construido el sistema pluralista de fuentes en nuestro ordenamiento jurídico-laboral.

Segundo. Ahora bien, el problema en el caso analizado es determinar el tipo de concurrencia que existe entre ambos instrumentos normativos, a saber: si se trata de una concurrencia no conflictiva (que es lo normal), o bien estamos ante un supuesto de colisión normativa o concurrencia conflictiva. Para ello es necesario llevar a cabo una interpretación de los órdenes normativos de referencia.

A) Respecto a la legislación autonómica limitativa de la contratación laboral (que encuentra una larga sucesión de leyes autonómicas, entre otras: Ley 5/2009, de 28 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2010; Ley 12/2010, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011; Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012; Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2013; y Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014), cabe realizar las siguientes consideraciones:

En primer lugar: Que como se contempla reiteradamente en las sucesivas Exposiciones de Motivos de las Leyes Autonómicas, el objetivo principal es afrontar el déficit público ante las exigencias que plantea la coyuntura persistente de crisis económica. Desde esta perspectiva de la ratio iuris –de la finalidad de la normativa– ha de realizarse que la norma encuentra como presupuesto de aplicación la existencia de un déficit público y atendiendo a los criterios interpretativos del artículo 3.1 del Código Civil, será la finalidad de la norma la guía fundamental de interpretación («Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas»). Siendo así que toda norma requiere una interpretación jurídica conforme a su fin al cual sirve y atendiendo a la realidad jurídica específica en que se inscribe e inserta.

En este sentido cabe dejar constancia (evitando reiteraciones de citas innecesarias en el mismo sentido jurídico) de que la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, en su artículo 11 («Oferta de Empleo Público 2013 u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal»), apartado 3, establece que «Durante el año 2013, la contratación de personal con carácter fijo, indefinido o temporal en las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público andaluz [que es la configuración jurídica de VEIASA]... requerirá autorización de la Consejería de Hacienda y Administración Pública». Y, por otra parte, en su apartado 4, dispone expresamente que «El Consejo de Gobierno podrá autorizar, a propuesta de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y a iniciativa de la Consejería o, en su caso, de la agencia administrativa a la que esté adscrita o de la que dependa la entidad, excepciones a la limitación establecida en el apartado 1 con motivo de la priorización o asignación de nuevas funciones que se califiquen como imprescindibles para atender servicios de carácter esencial» (como es el caso particular de la actividad desplegada por VEIASA).

En el mismo sentido, en el artículo 12 de la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014 (relativo a «Oferta de Empleo Público 2014 u otro instrumento similar de gestión de la protección de la provisión de necesidades de personal»), se establece: «1. Durante el año 2014, no se procederá a la incorporación de nuevo personal en el sector público, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos de selección, correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Esta limitación no será de aplicación a los sectores determinados en la legislación básica del Estado, en los que, de acuerdo con la misma, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo de 10%, pudiendo procederse a la acumulación de las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición correspondiente a cada sector en aquellos cuerpos, especialidades o escalas cuya cobertura se considere prioritario o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. 2. En el año 2014 no se procederá, en el sector público andaluz, a la contratación de personal laboral temporal ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. 3. Durante el año 2014, la contratación de personal con carácter fijo o indefinido o temporal en las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público andaluz, consorcios, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, requerirá autorización de la Consejería de Hacienda y Administración Pública». Esto evidencia que la contratación laboral en las sociedades mercantiles del sector público andaluz (como es el caso de VEIASA, cuya naturaleza jurídica es la propia de una sociedad mercantil y entidad de derecho privado del sector público andaluz, y que es de

realzar que tiene encomendado la realización de un servicio esencial para la comunidad) no se sujeta a un régimen legal de prohibición absoluta, sino que se somete a un régimen procedimental de autorización previa por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Es necesario precisar que los términos de esta normativa ponen de manifiesto que no estamos tanto ante una norma de prohibición absoluta de contrataciones, sino ante una normación de carácter procedimental autorizante. De manera que la autoridad pública competente podrá efectivamente autorizar las contrataciones laborales siempre que se estime necesario para el buen fin de las sociedades mercantiles del sector público andaluz y sea coherente con los objetivos de estabilización económica/presupuestaria perseguibles.

Es pertinente hacer notar que VEIASA es una empresa con beneficios y en expansión, y que por ello ha venido contratando regularmente y con sometimiento a los sistemas de control público pertinentes al personal laboral necesario para desempeñar las actividades que constituyen su objeto. Hay que tener en cuenta que VEIASA se ocupa de un servicio de carácter esencial y que en todo momento es requerida por la Junta de Andalucía para realizar nuevas actividades vinculadas a las exigencias del servicio en cuestión. Ello se infiere de las alegaciones, de la prueba practicada y de las declaraciones efectuadas por la propia representación empresarial en el acto de comparecencia. Esto ha venido siendo así, y también se proyecta que continuará siéndolo (véase el «Informe sobre la situación de la plantilla para el ejercicio 2014 de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.», enero 2014, aportado por la propia Empresa).

Es manifiesto, pues, que VEIASA no se encuentra en el presupuesto de la legislación autonómica consistente en una situación de déficit público y que exige reiteradamente y de forma continuada la contratación de personal, como, por cierto y significativamente, lo es también que debido a las mismas previsiones de dicha legislación pública se ha encontrado en los supuestos previstos de permisibilidad sometida a control, y en su caso autorización pública, de celebración reiterada de nuevas contrataciones vinculadas a las exigencias e incrementos constantes de una actividad en permanente crecimiento. Es más: de no poder realizar esas contrataciones de personal sucesivas –con carácter indefinido o temporal– se mermaría considerablemente la capacidad de la entidad mercantil (entidad instrumental privada con forma jurídica societaria de la Junta de Andalucía) para conseguir alcanzar con eficiencia los objetivos que le son propios.

Ya en esta perspectiva, se hace visible que la legislación autonómica de referencia no puede ser interpretada de manera abstracta, unilateral e indiferenciada para cada situación, a riesgo de que en caso contrario pueda ser interpretada en un sentido que contradiga su finalidad. Un exponente de ello es que en la misma se prevén, bajo ciertos sistemas de controles y autorizaciones públicas, la posibilidad de llevar a cabo contrataciones laborales. Por tanto, no existe necesariamente una imposibilidad legal de contratación general e indiferencia para todos los casos y debe subrayarse que la experiencia acreditada de los últimos años (y las previsiones de expansión y contratación para el año 2014) lo ponen de manifiesto notoriamente.

B) En segundo lugar: El Convenio Colectivo vigente (y que no ha sido objeto de suspensión, modificación o derogación legal) de la Empresa VEIASA prevé una cláusula automática de estabilización del personal eventual cuando cumplan un año de prestación de servicios. Esta norma convencional constituye un desarrollo congruente con las previsiones del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que remite a la negociación colectiva para el tratamiento de la contratación eventual y con las propias previsiones sobre el contenido posible legal de los convenios colectivos ex art. 85 del ET (a más de ser coherente con el principio de estabilidad en el empleo que se infiere del artículo 35.1 de la Constitución, conforme a la reiterada interpretación del Tribunal Constitucional, SSTC 22/1981, 2 de julio, fj. 8; 107/1984, de 23 de noviembre, y 178/1989, de 2 de noviembre). Sus efectos jurídicos se disparan y operan cuando se cumple el supuesto de hecho de la propia norma colectiva (o paccionada), de manera que transcurrido el año automáticamente e ipso iure se produce la conversión imperativa en contratos indefinidos.

Tercero. Es así que si se analiza la relación internormativa entre la legislación autonómica y el convenio colectivo aplicable a la Empresa VEIASA, se aprecia que no hay una verdadera colisión normativa (que implicaría una solución excluyente del convenio colectivo en virtud de la aplicación estricta del principio de jerarquía normativa), sino una concurrencia no conflictiva entre normas que no se excluyen mutuamente del Ordenamiento Jurídico, es decir:

- La primera, la legislación estatal, limita las contrataciones laborales, siempre que cuestionen efectivamente el objetivo de contención y reducción del déficit público, y por ello precisamente permite que haya contrataciones bajo control y autorización significativamente en aquellas empresas públicas que no contradicen ese objetivo, que están en situación de beneficios (como queda acreditado), que se encuentran en expansión, que generan ingresos para el sector público (lejos de generar déficit) y que por ello requiere de la utilización sistemática y continuada de nuevo personal. Ya se ha indicado que en sentido técnico jurídico no estamos ante una normativa autonómica de prohibición absoluta (imperativa y sin posibles excepciones), sino de una norma que establece una prohibición relativa (imperativa y sujeta expresamente a posibles excepciones y flexibilizaciones),

en cuanto que permite bajo ciertos controles y autorizaciones de la autoridad pública competente el llevar a cabo contrataciones en las sociedades mercantiles públicas. Es así, que la normativa legal autonómica no puede interpretarse de modo abstracto, parcial, indiferenciado y de modo lineal, al margen de la situación real –que ella misma prevé– de las empresas públicas con beneficios y en expansión. En este sentido hay que atender, como quedó indicado, a los criterios de interpretación del artículo 3 del Código Civil (enmarcado en su Título Preliminar de alcance general), que obliga al intérprete y aplicador del Derecho a otorgar preferencia a la interpretación finalista –a la ratio legis– de las normas (incluidas, evidentemente, las de ius cogens y, en particular, las prohibitivas en términos absolutos o relativos).

- La segunda, la disposición adicional tercera del III Convenio Colectivo de VEIASA (publicado en el BOJA número 9, de 15 de enero de 2009), dispone que «Siempre y cuando haya plazas y los informes de evaluación sean favorables el personal eventual con un año en la Empresa pasará a ser indefinido, con exclusión de aquellos contratados por obra o servicio u otro tipo de contratos correspondientes a Encargos de Ejecución». Se trata de una típica cláusula de estabilización de personal temporal (en nuestro caso del «personal eventual» en sentido amplio, en los términos del Convenio de referencia). Esta cláusula no colisiona con la legislación autonómica restrictiva en materia de contratación laboral, toda vez que ya ésta misma prevé dichas contrataciones para las sociedades mercantiles del sector público, y además queda constancia en hechos probados de que el ritmo de apertura de nuevas Estaciones de ITV que sigue anualmente la Empresa VEIASA le obliga a ir contratando continuamente a nuevos trabajadores, que en un principio cuentan con contratos eventuales y que, transcurrido un año y habiendo obtenido informes favorables, deberían por aplicación del convenio colectivo pasar a convertirse en trabajadores indefinidos, dada la existencia de plazas vacantes en virtud de las mismas necesidades reiteradas –ordinarias y no sólo excepcionales– de contratación de nuevo personal de la Empresa a la vista de su programa de expansión y de crecimiento, y de las mismas indicaciones de la Junta de Andalucía sobre los objetivos a perseguir. Esto explica que la propia Dirección de la Empresa –con la diligencia debida y con observancia y sin transgresión de la buena fe contractual– venga efectuando las contrataciones laborales (señaladamente, las que se refieren a los noventa y un trabajadores afectados, y ya sucesivamente contratados, que prestan servicios de modo continuado y que por aplicación del Convenio Colectivo VEIASA y del artículo 15 del ET adquirirán la condición de indefinidos por conversión automática e ipso iure de su contrato temporal/eventual en contrato de duración indefinida, que es la consecuencia de la obligada aplicación del Convenio Colectivo VEIASA y del mismo artículo 15 del ET; sin que realmente ello suponga ya en sí mismo un incremento de plantilla de la Empresa, pues ya vienen prestando servicios en ella). Lo cual es reconocido por la misma Empresa, dado que obedece a la expansión de actividades que se anuda, por ende, a las exigencias de nuevas contrataciones). Con la consecuencia jurídica derivada del grupo normativo regulador integrado por la referida disposición convencional y por el mismo artículo 15 del ET –en cuyas previsiones se enmarca–, de que el personal eventual con más de un año en la Empresa ha de adquirir automáticamente y de iure la condición de trabajadores indefinidos. [La aplicación normalizada y automática de este tipo de cláusulas convencionales de estabilización de personal y del propio artículo 15, apartados 2 y 3, del ET, es reconocida en reiterada y consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras Sentencias: STS de 18 de diciembre de 2012, Número Marginal: Prov/2013/98615; y la aplicación del artículo 15 del ET, SSTS de 22 de junio de 2011, Número de Recurso: 4556/2010, a su vez, con referencia expresa, entre otras, a las SSTS de 19 de julio de 2010 (R. 3655/09), 9 de diciembre de 2010 (R. 321/10), 15 de febrero de 2011 (R. 1804/10), 19 de abril de 2011 (R. 2013/10), 24 de mayo de 2011 (R. 2524/10), 25 de mayo de 2011 (R. 1907/10) y 15 de junio de 2011 (R. 2005/10)].

Cuarto. Con todo, una vez que se actualiza efectivamente el supuesto de hecho de la norma convencional («personal eventual con un año en la Empresa», en virtud de la citada disposición adicional tercera del III Convenio Colectivo de VEIASA), no podrán sino aplicarse necesariamente y en todo caso las consecuencias jurídicamente previstas en la misma, esto es, la conversión en trabajadores indefinidos. En definitiva, si se admiten contrataciones laborales, no tiene razón de ser la inaplicación (por vía legal o de decisión de la autoridad pública competente) de las cláusulas convencionales de garantía de estabilidad en el empleo, pues lo contrario sería convertir en disponible selectivamente dicha cláusula estabilizadora desnaturalizando su lógica interna y el sistema de equilibrio interno negocial al que sirve.

Quinto. Por otra parte, hay que tener también en cuenta que tampoco en el caso objeto de controversia se ha hecho uso en ningún momento de las ciertamente complejas y problemáticas previsiones de aplicación general del artículo 32, párrafo segundo, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (a cuyo tenor: «Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones

Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este caso –continúa el precepto–, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación». Estos párrafos del artículo 32 del EBEP fueron añadidos, significativamente, por el R.D.-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad). Lo que en la lógica del citado artículo 32 del EBEP, evidenciaría que sin perjuicio de la garantía constitucional de la fuerza normativa vinculante del convenio colectivo (artículo 37.1 de la Constitución), ello no supondría su intangibilidad o inalterabilidad, pues de ese precepto constitucional no se desprende una inmunidad absoluta del convenio frente a la Ley, incluso aunque se trate de norma pública sobrevenida, porque en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la Ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico dentro de la competencia que le es propia, y no al contrario (SSTC 2010/1990, 177/1988, 171/1989, 92/1994, 62/2001, entre otras). En el caso objeto de controversia jurídica estaríamos ante un supuesto completamente diferente a las previsiones del artículo 32 del EBEP y distinto al contemplado, por ejemplo, en la STSJ Castilla y León/Valladolid, de 14 de mayo de 2013 (As 2013, 2079), consistente en que un Ayuntamiento plantea expresamente la suspensión del convenio colectivo para su personal laboral, en aplicación el artículo 16 del R.D.-Ley 20/2012, que deja sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en título que lo contiene. Muy lejos de ello, cabe señalar que, en el caso contemplado en este procedimiento arbitral, al no existir colisión normativa entre Ley-convenio colectivo no se puede considerar en absoluto que el Convenio Colectivo se convierta pretendidamente en una vía para eludir la aplicación de la normativa pública (autonómica) de referencia, pues es enteramente compatible con ella en los propios términos de ambos órdenes normativos (Legal y Convencional), tanto en sus respectivos supuestos de hecho como en sus pertinentes y diferenciadas consecuencias jurídicas a ellos anudadas o vinculadas.

Todo lo expuesto conduce a adoptar la siguiente

#### DECISIÓN ARBITRAL

Atendiendo a las diligencias realizadas, a los hechos probados y a los fundamentos jurídicos que han quedado explicitados, dicto el siguiente Laudo Arbitral:

1.º Que entre la legislación autonómica limitativa de la contratación laboral en el sector público, en razón a las exigencias de contener el gasto público, y la disposición adicional tercera del Convenio de VEIASA (con beneficios y en constante expansión, y por tanto aportando ingresos para el sector público en el que se inserta y contribuyendo así a incrementar los recursos disponibles, cómo lo acredita fehacientemente la apertura sostenida de nuevas Estaciones de ITV cada año, así como el crecimiento en número de inspecciones y verificaciones tanto en ITV como en Metrología y en Unidades Móviles) no existe en sentido técnico-jurídico una colisión (o conflicto) normativo, sino una concurrencia normalizada de carácter no conflictivo. Por tanto, su respectiva aplicación al caso no cuestiona la primacía de la Ley sobre el Convenio Colectivo, pues no nos encontramos ante una colisión –o conflicto jurídico antagonista– entre las normas públicas aplicables y la norma colectiva respecto a la contratación y estabilización jurídica del personal laboral.

2.º De este modo, se puede concluir que la aplicación en sus propios términos de la referida cláusula convencional de estabilización (con la consecuencia de la automática consolidación como indefinidos de los trabajadores eventuales con un año acumulado en la Empresa) no supone en sí misma un incumplimiento de la normativa de la Junta de Andalucía en relación con las limitaciones de contratación laboral. Una vez que la Empresa (con beneficios y en constante expansión de mercado) ha sido habilitada o autorizada reiteradamente para contratar –y efectivamente lo hace–, es de señalar que lo hace precisamente cumpliendo con las previsiones expresas de la legislación autonómica para los casos en que ello sea necesario para el buen fin mercantil de VEIASA (sociedad mercantil del «Sector Público», y no «Administración Pública»). Por tanto, hay que entender que no se produce una colisión normativa entre la referida Ley autonómica y el Convenio Colectivo. Y no existe contradicción tanto para admitir la posibilidad efectiva de contrataciones laborales como para extraer la consecuencia lógico-jurídica prevista en la cláusula de estabilización prevista en el convenio colectivo de proceder a la conversión en contratación indefinida de los trabajadores eventuales que acrediten un año en la Empresa. Ni ello resulta incompatible con la normativa de la Junta de Andalucía, ni por la misma aplicación estricta de la normativa laboral (artículo 15 del ET y disposición adicional tercera del Convenio Colectivo de VEIASA) podría ser admisible fragmentar por interpretaciones o decisiones jurídicas unilaterales el sistema de garantías convencionales por una supuesta prohibición general y absoluta que aquí –en el caso controvertido–

no concurre. De manera que no puede admitirse contrataciones temporales sin la correspondiente aplicación de la cláusula de estabilización en los términos previstos en el propio Convenio Colectivo.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo, pudiendo impugnarse ante la Jurisdicción Social dentro del plazo y por los motivos establecidos en el art. 27 del Reglamento de Funcionamiento del SERCLA y en base al artículo 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, R.D.L. 1/1995.

Por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Dado en Granada, a 28 de enero de 2014. Fdo.: José Luis Monereo Pérez.