

Laudo: 2/15/JCV

Procedimiento: 41/2015/132

Ámbito: Sociedad para promoción y reconversión económica de Andalucía SAU (SOPREA)

Partes interesadas: Unión General de Trabajadores de Andalucía (Federación de Servicios Públicos) y SOPREA

Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 1 de julio de dos mil quince, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo suscrito el 11 de junio de 2015 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante 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 la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante UGT) y la Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía SAU (en adelante SOPREA), las partes acordaron someter sus posiciones discrepantes a un arbitraje a través del SERCLA. En concreto, se reclama el reconocimiento de que “los trabajadores con contrato temporal por obra o servicio determinado son trabajadores con contrato por tiempo indefinido”. 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 11 de junio de 2015.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA con fecha 16 de junio, aceptando este árbitro formalmente su designación como tal. En dicho día se procede a notificar citación para acto de comparecencia, a celebrar el miércoles 24 de junio de 2015 en la sede del SERCLA en Sevilla.



Segundo.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Sevilla del SERCLA el día indicado a las 13 horas, con la presencia de las siguientes personas: D. _____, en calidad de administrador único de SOPREA, D^a. _____, en calidad de asesora externa de SOPREA, D. _____ en calidad de director ejecutivo de SOPREA, D. _____ D. _____, D. _____ y D^a. _____, todos ellos en representación de UGT.

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

Al final de la comparecencia, a sugerencia del árbitro, y sin perjuicio del carácter colectivo del presente procedimiento arbitral, se acordó por las partes identificar de mutuo acuerdo la relación de trabajadores nominativamente afectados por la situación objeto de la discrepancia, al objeto de proporcionar plena seguridad jurídica del impacto individualizado del presente laudo.

Tercero.- A tenor del precedente acuerdo entre las partes, con fecha 26 de junio se presenta escrito conjunto de ambas partes, firmado por D. _____ en representación de SOPREA y por D^a. _____ en representación de UGT, en los términos que se transcribe a continuación.

“De una parte, D. _____, mayor de edad, con D.N.I. número _____, actuando en nombre y representación de la SOCIEDAD PARA PROMOCIÓN Y RECONVERSIÓN ECONÓMICA DE ANDALUCÍA, S.A.U. (en adelante, SOPREA), en calidad de Administrador Único.

De otra parte, D^a. _____, mayor de edad, con D.N.I. número _____, actuando en nombre y representación de UGTA.

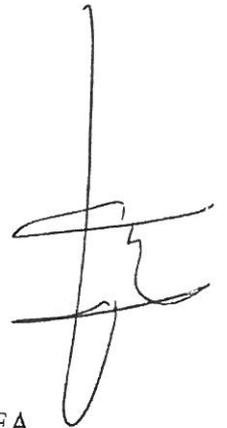
MANIFIESTAN

- I. Que el pasado 24 de junio de 2015 tuvo lugar la primera comparecencia ante el árbitro designado en el presente procedimiento, D. Jesús Cruz Villalón.
- II. Que es de interés de las partes fijar los hechos no controvertidos del presente procedimiento, que son los siguientes:



a. Los siguientes trabajadores fueron contratados por SOPREA con posterioridad al 18 de junio de 2010, estando actualmente sus contratos en vigor y habiendo transcurrido a la fecha del presente más de 3 años desde la citada contratación:

- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓



b. Los siguientes trabajadores han estado contratados en SOPREA durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de treinta meses, mediante dos o más contratos temporales, en los términos establecidos por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:

- ✓
- ✓

c. Los siguientes trabajadores han estado contratados en SOPREA mediante un único contrato temporal relativo a la gestión del fondo JEREMIE, pero han desarrollado asimismo sus funciones en relación con los siguientes fondos, existiendo varios y sucesivos encargos específicos:

- ✓
- ✓



CONVENIOS SOPREA - FONDOS	Fecha de Firma del Convenio SOPREA
Fondo para el Desarrollo Empresarial	29/11/2010
Fondo Economía Sostenible	29/11/2010
Fondo para la Eficiencia Energética	29/11/2010
Fondo para Industrias Culturales	19/05/2011
Fondo para la Internacionalización de la Empresa	19/05/2011
Fondo para Emprendedores Tecnológicos	15/03/2012
Fondo para Espacios Productivos	15/03/2012
Fondo Pymes Turísticas y Comerciales	13/06/2014
Fondo para el Fomento de la Cultura Emprendedora	14/04/2015



Respecto del último grupo de trabajadores incluidos en el apartado c), existen interpretaciones diferentes entre las partes sobre si los sucesivos programas de financiación incorporados al contrato laboral inicial, son susceptibles de ser considerados sucesivos contratos por obra o servicio determinado, a los efectos de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, lo que se somete a la decisión fundada en derecho del árbitro, como así se ha pronunciado en otros procedimientos arbitrales tales como el expediente 41/2014/241”.

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 SOPREA 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.

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.

La representación de los trabajadores en el acto de comparecencia afirma que para la totalidad de los trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral se ha producido la conversión de los contratos en por tiempo indefinido, cuando no lo son de tal naturaleza desde su inicio, mientras que para SOPREA se pone en cuestión que

jurídicamente se verifique dicha conversión por el debido respeto a la normativa administrativa y presupuestaria que vincula a la empresa pública.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

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

Resulta imposible interponer un conflicto individual en este caso por cuanto que el mismo ante todo requeriría que las partes que interviniesen en él fuesen de manera directa y personal cada uno de los trabajadores incluidos en la relación incorporada a los antecedentes de hecho del presente laudo, o bien a lo sumo, que de manera directa o por vía de representación voluntaria los mismos uno por uno hubiesen otorgado el correspondiente mandato representativo de manera específica para el planteamiento del presente conflicto por vía del procedimiento arbitral. Comoquiera que no ha sucedido ni lo primero ni lo segundo, el conflicto no puede catalogarse de individual. Por contraste, en la medida en que al celebrar el compromiso arbitral lo realiza la representación colectiva de los trabajadores, a través de UGT, 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.



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 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

concurrir 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, a resultas del escrito conjunto por medio del cual las partes concuerdan sin discrepancia alguna respecto de la situación fáctica en la que se encuentran los trabajadores concretamente afectados por el presente procedimientos arbitral, de donde 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.



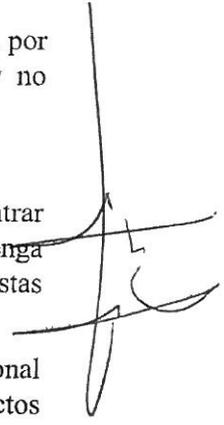
Así, a título de ejemplo, el hecho de que todos los trabajadores contratados han sido contratados bajo la modalidad de obra o servicio determinados y en esa circunstancia formalmente se encuentran todos ellos en el momento actual; el hecho de que un primer grupo de ellos lleva prestando servicios más de tres años; el hecho de que un segundo grupo de trabajadores han estado contratados en SOPREA durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de treinta meses, mediante dos o más contratos temporales; y, finalmente el hecho de que un tercer grupo ha estado contratado formalmente mediante un único contrato temporal relativo a la gestión de un concreto fondo, el fondo JEREMIE, pero sucesivamente ha desarrollado asimismo sus funciones en relación con otros fondos, existiendo varios y sucesivos encargos específicos para la realización de las labores correspondientes a estos otros fondos.

En definitiva, todas estas circunstancias fácticas reconocidas de forma expresa por ambas 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 las tres listas recogidas en los antecedentes del presente laudo.

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 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 documento aportado posteriormente el 26 de junio y firmado por ambas representaciones de común acuerdo, identifiquen el listado específico de trabajadores a los que va a afectar el presente laudo. 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. Naturalmente, lo anterior no supone que en sentido contrario este laudo se esté oponiendo o negando la condición de indefinidos de otros trabajadores de la empresa y afirmando su condición de temporales, sino simplemente que no se pronuncia sobre su situación contractual.

En definitiva, 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 se encuentra en determinar hasta qué punto la normativa autonómica en general y presupuestaria en particular impide la conversión de los contratos celebrados como temporales en indefinidos. Tal impedimento podría en sede de discusión general en la posible afectación al asunto aquí discutido de dos previsiones legales específicas. De un lado, que el hecho de que la normativa autonómica y presupuestaria en estos momentos prohíbe que se produzca cualquier tipo de incremento de plantilla en cierto tipo de empresas públicas, entre las que se encuentra SOPREA. De otro lado, que este tipo de alteraciones en las plantillas de SOPREA 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 SOPREA requerirá autorización de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Regla por lo demás que se viene reiterando en las leyes autonómicas de presupuestos de los años precedentes desde que se produjo el proceso de restricción del gasto público a resultas de la crisis económica.

Frente a ello, ha de indicarse que lo que se reclama por parte de la representación de los trabajadores 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 empresa pública, 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 laboral 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, habría que destacar que la legislación laboral por imperativo constitucional constituye competencia exclusiva del Estado (art. 149.1.7 CE), de modo que en la normativa autonómica no puede entrar en un ámbito competencial 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 empresas 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 bloquean la posibilidad de que se produzcan este tipo de transformaciones contractuales de obra o servicio 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 laudo 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 lo resuelto 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 pertenecientes al primero de los grupos de trabajadores identificados por las partes fueron contratados con posterioridad al 18 de junio de 2010 y en estos momentos tienen una duración superior a los tres años. En este primer grupo se encuentran los siguientes trabajadores:

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 otras reglas diferentes a las aquí analizadas para la superación de las duraciones máximas de la contratación laboral temporal determinan 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), respecto de la regla aquí concretamente analizada por el contrario se establece una redacción específica y diferenciada, 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).

A mayor abundamiento, debe resaltarse 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 totalidad de los contratos de obra o servicio pertenecientes al primero de los grupos identificados de común acuerdo entre las partes son posteriores al 18 de junio de 2010.

Conviene precisar asimismo que el texto legal permite ampliar por doce meses más la duración máxima de estos contratos, es decir, hasta un total de cuatro años, por convenio colectivo sectorial. Teniendo en cuenta que esta empresa no se encuentra sometida a convenio colectivo sectorial alguno, ello determina que la duración máxima aplicable a los trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral es de tres años, al no haber sido ampliado el tope por vía de convenio sectorial.

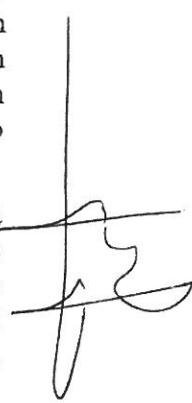
En definitiva, para el primero de los grupos de trabajadores, todos y cada uno de ellos en estos momentos ostentan la condición de trabajadores por tiempo indefinido, transformados con esta categoría desde el instante en el que superaron los tres años desde la celebración de sus contratos, todo ello al margen de la actividad profesional que estén desarrollando en estos momentos.

Séptimo.- Por lo que se refiere al segundo de los grupos de trabajadores identificados por las partes de común acuerdo, todos ellos a lo largo de su vinculación con la empresa pública han sido contratados sucesivamente en más de una ocasión, con contratos para obra o servicio determinados, contratación que se ha extendido durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de treinta meses. En este segundo grupo se integran los siguientes trabajadores:

Tal circunstancia determina que a este segundo grupo le resulta de aplicación la regla contenida en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores relativa a los encadenamientos de contratos que superan el plazo legalmente establecido. Por ser más exactos, tal como ha quedado precisado por las partes, el cómputo de esa superación del plazo legalmente establecido se verifica teniendo presente los periodos en los que se ha producido una suspensión temporal de la aplicación del referido precepto, derivada tal suspensión de ciertas medidas adoptadas por algunas de las reformas legislativas en el período de crisis económica.

Al igual que sucede con la regla de tope máximo de los tres años para los contratos para obra o servicio determinado (art. 15.1.a ET), también en este caso se establece una redacción específica y diferenciada, que ha de interpretarse como establecimiento de una presunción *iuris et de iure*, que no permite posibilidad alguna de demostración de contrario: “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” (art. 15.5 ET).

A tenor de todo lo anterior, respecto del segundo de los grupos de trabajadores, todos ellos en estos momentos ostentan la condición de trabajadores por tiempo indefinido, transformados con esta categoría desde el instante en el que superaron el



tiempo máximo de encadenamiento de contratos contemplados legalmente (art. 15.5 ET), todo ello igualmente al margen de la actividad profesional que estén desarrollando en estos momentos.

Octavo.- Las partes identifican un tercer grupo de trabajadores, cuya particularidad consiste en que los mismos han estado contratados en SOPREA mediante un único contrato temporal relativo a la gestión del fondo JEREMIE, pero han desarrollado asimismo sus funciones en relación con los siguientes fondos, existiendo varios y sucesivos encargos específicos. En esta situación se encuentran los trabajadores siguientes:

La singularidad principal de este tercer grupo se encuentra en el hecho de que formalmente los mismos han celebrado formalmente un solo contrato de trabajo, por lo que se suscita la duda de si los mismos se encuentran bajo las premisas del supuesto de hecho del encadenamiento de contratos desencadenante de la transformación de indefinidos, en la medida que como requisito inexcusable el precepto de referencia exige la celebración de varios contratos, no bastando con la celebración de uno sólo.

Convendría precisar de manera adicional que la fecha de celebración de ese contrato para la gestión del fondo Jeremie es anterior al 18 de junio de 2010, fecha de entrada en vigor del tope de los tres años para los contratos temporales para obra o servicio determinado, circunstancia que determina la imposibilidad de proceder a la transformación de tales contratos en por tiempo indefinido en base a lo establecido en el art. 15.1 a ET, a resultas de la específica regla de exacta entrada en vigor de la medida y su no afectación a los contratos temporales celebrados con anterioridad a dicha fecha.

No obstante ello, es evidente que si el contrato fue celebrado para la gestión del fondo Jeremie como causa justificativa de la temporalidad del contrato para obra o servicio determinado, el mismo no podía habilitar la gestión de otros fondos. En tal caso, sin necesidad de entrar en la comprobación de si la actividad a la que son destinados en la empresa tiene carácter estructural y permanente en la empresa, lo indiscutible es que la situación contractual de tales trabajadores a partir de ser destinados a la gestión de otros fondos sólo sería viable en la medida en que se hubiesen celebrado de forma tácita y no de manera documentada sucesivos contratos temporales por obra o servicio determinado. Siendo eso así, hay que concluir que los trabajadores pertenecientes a este tercer grupo habría celebrado varios contratos para obra o servicio determinado; varios contratos que, con independencia de su justificación material o no de la causalidad de la temporalidad, desde luego en términos acumulados han superado los límites establecidos para el encadenamiento de contratos temporales. En definitiva, al concurrir una pluralidad de contratos con superación de los topes legales al encadenamiento de contratos, a ellos igualmente les resulta de aplicación la regla de la transformación en por tiempo indefinido prevista legalmente (art. 15.5 ET), en idénticos términos a lo referible para los trabajadores relacionados en el grupo segundo de los afectados por el presente procedimiento arbitral.

Por todo lo anterior, 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 las reglas contempladas en el art. 15.1 a y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Debe insistirse en 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 funciones o labores temporales con sustantividad o autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, que concurra una necesidad temporal de empleo de la empresa, por cuanto que lo definitivo es el elemento objetivo cuantitativo de superación de los mencionados umbrales temporales legales.

Noveno.- Debe aclararse finalmente que la precedente transformación afecta a una empresa pública, en parte sometida a reglas singulares. En efecto, a pesar de que se produzca la presente transformación en indefinidos, tal conversión tiene efectos específicos en el ámbito de la Administración Pública. Aceptan ambas partes que los trabajadores en cuestión no han accedido a la condición de empleados en la empresa pública a través de un proceso presidido por los principios de publicidad, mérito y capacidad.

En concreto, el Estatuto de los Trabajadores contiene una concreta y clara regla de aplicación del encadenamiento de contratos en el ámbito correspondiente a SOPREA por su condición de empresa pública, estableciendo cuáles son los precisos efectos derivados de la transformación en indefinidos en el caso tanto de superación de los tres años de los contratos para obra o servicio determinado como de la igual superación de los períodos máximos de encadenamiento de contratos temporales: "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 SOPREA en la medida en que se trata de una entidad de Derecho Público adscrita a la Administración 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 la superación de los tres años de los contratos para obra y servicio determinado así como de los encadenamientos de contratos temporales para los trabajadores afectados por el presente procedimiento arbitral.

En definitiva, a resultados de todo lo anterior, cabe concluir afirmando que para estos trabajadores su transformación en indefinidos se verifican con los efectos particulares previstos en la disposición adicional 15ª del Estatuto de los 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.

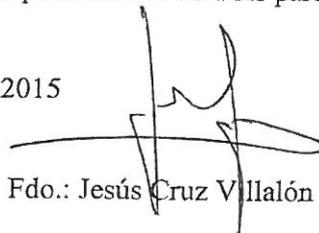
El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a través del procedimiento de conflictos colectivos conforme a lo establecido por los artículos 11.1.a y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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 1 de julio de 2015



Fdo.: Jesús Cruz Villalón



Laudo: 2/15/JCV aclaración

Procedimiento: 41/2015/132

Ámbito: Sociedad para promoción y reconversión económica de Andalucía SAU (SOPREA)

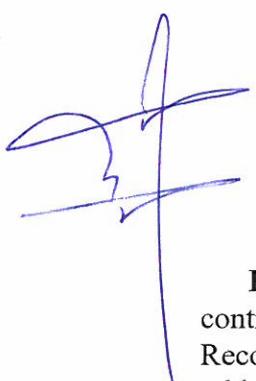
Partes interesadas: Unión General de Trabajadores de Andalucía (Federación de Servicios Públicos) y SOPREA

Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 17 de julio de 2015, 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 junio de 2015 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL DE ACLARACIÓN

I. ANTECEDENTES



Primero.- Con fecha 1 de julio de 2015 se dictó laudo arbitral relativo a la modalidad contractual de vinculación de un grupo de trabajadores de la Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía SAU (en adelante SOPREA), en cuya disposición arbitral se declaraba 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”

Segundo.- Con fecha 7 de julio se le remite a este árbitro escrito por parte de la representación empresarial, por medio del cual se le solicitaba aclaración del laudo.

Tal como correctamente se indica en dicho escrito, en el citado Laudo se establece en el antecedente cuarto que “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”. Asimismo en su Fundamento de Derecho tercero, párrafo segundo se establece que “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”. Finalmente, en el Fundamento de Derecho noveno se establece que “aceptan ambas partes que los trabajadores en cuestión no han accedido a la condición de empleados en la empresa pública a través de un proceso presidido por los principios de publicidad, mérito y capacidad”.

Frente a ello, alega la representación de SOPREA que tales afirmaciones deben haberse introducido en el laudo por error, en la medida en que dicha representación en ningún momento alegó ni en la comparecencia del día 24 de junio de 2015 ni en sus escritos de alegaciones de 18 y 23 de junio de 2015 y mucho menos acordó en el marco del expediente que las contrataciones objeto del procedimiento arbitral se celebraron sin atenerse a los procedimientos de concurso público, ni se efectuaron conforme a los criterios de selección basados en la objetividad, el mérito y la capacidad.

Por el contrario, la representación de la empresa en el mencionado escrito manifiesta expresamente que SOPREA ha cumplido en la contratación de sus empleados siguiendo procedimientos de concurso público, conforme a los criterios de selección basados en la objetividad, la publicidad, el mérito y la capacidad.

A resultas de lo anterior SOPREA concluye solicitando la aclaración del laudo.

Tercero.- A la vista del escrito presentado, el árbitro procedió a citar de comparecencia a ambas partes, con vistas a resolver la aclaración solicitada. Dicha comparecencia se celebró en la sede del SERCLA en Sevilla el 16 de julio de 2015, a las 12:00 horas.

En dicha comparecencia la empresa se ratificó en las alegaciones formuladas, solicitando la correspondiente aclaración respecto de los que considera errores incurridos en los antecedentes del laudo y en las reiteraciones reflejadas en los fundamentos jurídicos del laudo respecto del procedimiento de contratación llevado a cabo en SOPREA. Al propio tiempo, la representación de SOPREA considera que la corrección solicitada respecto del modo de celebración de las contrataciones que figura tanto en los antecedentes como en los fundamentos no tiene repercusión alguna sobre el contenido de la disposición arbitral, que considera que no requiere corrección ni aclaración alguna.

Por su parte, la representación sindical en el acto de comparecencia concuerda plenamente con las afirmaciones, alegaciones y conclusiones de la representación de SOPREA, considerando que igualmente se debe proceder a corregir en los términos solicitados por SOPREA los antecedentes y fundamentos del laudo. Coincide igualmente la representación sindical en la conclusión de que ello no debe tener repercusión alguna sobre el contenido de la disposición arbitral, que en iguales términos entiende que no requiere de corrección ni aclaración alguna.



II. FUNDAMENTOS

Único.- Debe comenzar por advertirse que los antecedentes de hecho reflejados en el laudo de referencia son recogidos por el árbitro a resultas tanto de los escritos presentados por las partes, así como las alegaciones efectuadas de viva voz por las partes en el curso de la comparecencia. Estas últimas alegaciones son resultado de anotaciones directas tomadas por el árbitro, sin que se lleve a cabo recepción alguna de las declaraciones por parte de tercera persona interviniente como secretario ni de grabaciones de dicha comparecencia. Tampoco se produce al final del acto de comparecencia redacción de acta escrita alguna, que por tanto no viene firmado documento alguno por los presentes y participantes en la misma que refleje lo declarado y alegado en el acto de comparecencia.

Al resultas de ello no es descartable que se haya podido producir el error señalado por la representación de SOPREA, con el que coincide plenamente la representación sindical.

En tales circunstancias y a la vista de todo lo anterior, nada impide que, por vía de aclaración se subsanen los errores indicados, quedando explicitados en los términos solicitados por la representación de SOPREA y con plena coincidencia por parte de la representación sindical.

Al propio tiempo, ambas partes coinciden en que dicha corrección no tiene repercusión alguna sobre el contenido de la disposición arbitral, que consideran que no requiere de corrección ni aclaración alguna.

Existiendo acuerdo pleno entre las partes sobre el alcance de la corrección solicitada, así como coincidencia de ambas partes en la ausencia de solicitud de corrección o aclaración de la disposición arbitral, éste árbitro no tiene sino que dar fe de la mutua voluntad de las partes de aclaración del laudo en lo que afecta a los antecedentes y en las reiteraciones respecto del procedimiento de contratación llevado a cabo en SOPREA reflejados en los fundamentos jurídicos del laudo.

DISPOSICION ARBITRAL ACLARATORIA

Se declaran por no puestas las afirmaciones, contenidas tanto en los antecedentes como en los fundamentos del laudo, relativas al modo en el que se celebraron los procesos de selección de los trabajadores contratados por SOPREA, entendiéndose en particular suprimidas las referencias a que las contrataciones se celebraron sin atenerse a los procedimientos de concurso público, ni efectuarse conforme a los criterios de selección basados en la objetividad, el mérito y la capacidad.

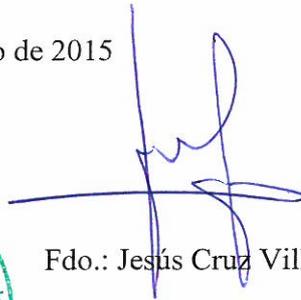


La presente corrección de supresión, tanto de los antecedentes como de los fundamentos, no tiene repercusión alguna sobre el contenido de la disposición arbitral, que se mantiene íntegramente.

La presente disposición arbitral aclaratoria posee idéntica eficacia a la correspondiente al laudo arbitral de referencia, pudiendo impugnarse judicialmente por idénticos cauces al del laudo objeto de aclaración.

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 17 de julio de 2015

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line across the middle, and a large loop on the right.

Fdo.: Jesús Cruz Villalón