

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13278 *Resolución de 19 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral sobre la interpretación del concepto de antigüedad en Transformación Agraria, SA.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 28 de junio de 2011 dictado por D. Jaime Montalvo Correa en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje sobre la interpretación del concepto de antigüedad a los efectos del derecho de promoción a la estabilidad en el empleo del reconocido artículo 13 del XVII Convenio Colectivo de la empresa de Transformación Agrícola, S.A. (TRAGSA), Código de Convenio número 90100112032011 y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, artículo 22.1 del IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

LAUDO ARBITRAL DICTADO EN EL PROCEDIMIENTO PLANTEADO ANTE EL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE POR LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), RESPECTO DE LA INTERPRETACIÓN QUE HAYA DE DARSE AL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD A LOS EFECTOS DE LA PROMOCIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 13 DE DICHO CONVENIO

En Madrid, a 28 de junio de 2011, Jaime Montalvo Correa, Catedrático de Derecho del Trabajo, actuando como Árbitro designado por las partes en el marco del procedimiento presentado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el 7 de junio de 2011 (Expediente A/003/2011/E), ha dictado el presente

Laudo arbitral

Manifestándose disparidad de puntos de vista respecto a los criterios interpretativos del concepto de antigüedad a los efectos del derecho de promoción a la estabilidad en el empleo, reconocido en el artículo 13 del XVII Convenio Colectivo de la Empresa de Transformación Agrícola, S.A. (TRAGSA), las partes solicitaron un procedimiento de Arbitraje ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Recibido el asunto y activado el procedimiento con la asunción del compromiso arbitral, se propone como árbitro al abajo firmante convocándosele, con las partes, en el pasado 14 de junio de 2011, a las 8:30h, en la sede del SIMA.

Celebrada la reunión en la fecha citada, tras formalizarse la aceptación del árbitro, las partes exponen los datos de hecho que sirven de base a los planteamientos discrepantes, proponiendo un Arbitraje en Equidad y decidiendo las partes (modificando el compromiso arbitral precedente) «elevar a 10 días hábiles el plazo para dictar la correspondiente resolución arbitral».

Antecedentes

Primero.

La empresa TRAGSA está dedicada a tareas de transformación agraria, con diversas actividades concurrentes de construcción, desarrollo forestal y mejora del medio rural, en general; actividad que se realiza en el conjunto del ámbito nacional. Su plantilla actual está próxima a los ocho mil trabajadores, de los cuales 6.866 están eventualmente afectados por este conflicto. Datos, todos ellos, extraídos de la solicitud presentada y de sus anexos y de la información suministrada en la correspondiente audiencia con este árbitro.

Segundo.

La gran diversidad de actividades a realizar da lugar a una plantilla muy diferenciada con numerosos trabajadores eventuales con contratos de naturaleza temporal. Por ello, y con la voluntad de favorecer la mayor estabilidad de los contratos, se han ido adoptando diversas negociaciones entre la representación de la Dirección y los representantes de los trabajadores a través del Comité Intercentro y de las Organizaciones Sindicales en él presentes.

Tercero.

En concreto, y por no remontarnos a antecedentes pretéritos, en el «Acuerdo sobre prórroga del XVI Convenio Colectivo de TRAGSA para los años 2008 y 2009», suscrito por las representaciones en la Dirección y de la UGT, que prorroga el mencionado Convenio hasta el 31 de diciembre de 2009, se recogen determinados puntos de acuerdo y, entre ellos, el Quinto, rubricado como «Estabilidad en el Empleo (artículo 15)», en el que se dice:

«Se acuerdan que para cada año de vigencia de la prórroga establecida, se transformarán en indefinidas un número de contrato equivalentes al 3 % del empleo medio del ejercicio inmediatamente anterior.

Del citado porcentaje, el 70 % deberá corresponderse con el personal eventual que acumule un período de prestación de servicio en la empresa de más de 7 años, sin que hubieren mediado interrupción entre contratos superiores a 180 días.»

Se proponen, por consiguiente, varios compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos, con un porcentaje reservado para determinados trabajadores eventuales, en los que concurren determinadas condiciones. Todo lo cual, como es lógico, comporta un determinado procedimiento.

Cuarto.

De acuerdo con el Acta n.º 6/2009, de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, correspondiente al 12 de febrero de dicho año, «En segundo lugar, se hace entrega de la relación de trabajadores afectados por el apartado quinto, sobre estabilidad en el empleo, contenido en el Acuerdo de prórroga del XVI Convenio Colectivo de Empresa TRAGSA (2008-2009). A tal efecto, se acompañan los datos del empleo

medio en TRAGSA del ejercicio 2007-2008, acordándose que el criterio a aplicar para el establecimiento del orden de prelación de los trabajadores afectados en dicho apartado será el de mayor número de días efectivos de contratación en la Empresa». Al objeto de que la representación de los trabajadores pueda comprobar el listado de trabajadores confeccionado y entregado por la Empresa, se suspende la reunión, reanudándola el siguiente día 18 para la revisión de los listados de incorporación a la plantilla de la Empresa en razón de la antigüedad. Visto que el número de trabajadores en los que concurrían los requisitos establecidos excedía el número de conversiones pactadas para el ejercicio 2008, se convoca una nueva reunión en el plazo de un mes.

Quinto.

El 3 de septiembre de 2009 tiene lugar una nueva reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de la Prórroga del Convenio Colectivo con el fin de abordar las cuestiones relacionadas con su Punto 5º que quedaban pendientes. Después de discutirse diferentes temas relativos al listado, la Comisión menciona el mejor derecho a ocupar los puestos en plantilla reclamados por determinados trabajadores, respecto de lo cual se dice que «se ha podido comprobar que efectivamente reunían ese mejor derecho, y de acuerdo con el total de días contratados en la empresa, deben ocupar esos puestos por encima de los restantes hasta completar las diez vacantes». El 16 de diciembre de 2009 se reúne de nuevo la Comisión para formalizar la entrega del listado por parte de la dirección estableciéndose un plazo para eventuales reclamaciones, las cuales son consideradas en reuniones ulteriores.

Sexto.

Después de un largo periodo de negociaciones, el 7 de octubre del 2010 se firmó el XVII convenio colectivo de TRAGSA, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de 11 de marzo del 2011. En el artículo 13 de dicho convenio, titulado «Estabilidad en el empleo», se afirma como: «En aplicación del compromiso para la estabilidad en el empleo, se establece que, durante la vigencia del presente convenio, se incrementará el número de contratos indefinidos en un 8 %, como máximo, del empleo medio de convenio TRAGSA del año 2009. Este porcentaje del 8 % se distribuirá anualmente (atendiendo a cada año y por grupos)».

Añadiéndose, en el párrafo siguiente, que: «la conversión de los contratos en indefinidos se realizará teniendo en cuenta la antigüedad en el 90% de las conversiones. La antigüedad del personal eventual a los efectos exclusivos de la aplicación de este artículo se calculará considerando que se anula el cómputo de la misma cuando existan períodos de baja entre contratos a 240 días ininterrumpidos. La situación es de excedencias (excepto la voluntaria), vacaciones, bajas por enfermedad, permisos y licencias con derecho a reserva de puesto no interrumpen el cómputo de los 240 días. El 10% restante se designará por la dirección a su discreción. El 2% del total de estos puestos de trabajo se reserva para personal discapacitado».

Es decir, en este párrafo se realizan algunas orientaciones respecto al cálculo de tiempo en la determinación de la correspondiente antigüedad. No obstante, la fórmula convencional no resulta lo suficientemente precisa, lo que ha determinado interpretaciones diferenciales que están en el objeto de este procedimiento arbitral.

Séptimo.

En aplicación del artículo trece del presente convenio, la dirección de recursos humanos de TRAGSA realizó un listado provisional de los trabajadores que se consideraban que cumplían las condiciones en dicho precepto recogidas. Dicho listado fue publicado el 21 de marzo, mediante intranet, tablones de anuncios y comunicaciones a la representación social, estableciéndose un plazo para recibir posibles reclamaciones (listado que fue facilitado al árbitro por el Presidente del Comité Intercentro en el acto de comparecencia).

El 13 de abril concluyó el plazo de reclamaciones, habiéndose presentado 110, las cuales fueron revisadas en la correspondiente reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio con el objeto de aprobar el listado definitivo. La mayoría de las reclamaciones se centran en el cómputo de días, pero también hay algunas otras referidas, a los 240 días de interrupción de contratos, que no están conformes con tal apreciación. En la referida reunión se hicieron visibles las discrepancias entre las organizaciones sindicales: La UGT consideraba que debían tenerse en cuenta el número de días de alta en la seguridad social, mientras que CC.OO. entendía que la fecha de inicio del cómputo debería ser la del primer contrato hábil, en ambos casos siempre que no hubiera interrupciones superiores a los 240 días. Ambas representaciones mantuvieron sus razones. Por su parte, la representación de la Dirección, aun habiendo asumido en procedimientos anteriores el criterio de los días de alta, entiende que lo que es esencial es buscar una fórmula objetiva y asumible por todos.

En vista de la dificultad de aunar criterios, las partes deciden instar este procedimiento arbitral.

Octavo.

En otro orden de cosas, y como material aportado por las partes en el acto de comparecencia el 6 de marzo de 2008, las representaciones sindicales y de la Dirección de TRAGSATEC, empresa de Ingeniería y Proyectos perteneciente al Grupo TRAGSA, firmaron un Acuerdo sobre Estabilidad laboral en dicha entidad, con objetivos paralelos a los de esta última a los que se refiere el presente conflicto.

Como expresivamente afirman el citado Acuerdo: «Desde el pasado mes de Octubre se han venido manteniendo diversas reuniones entre el Órgano de Representación Estatal de los Trabajadores (en adelante, ORET), la Sección Sindical estatal de COMFIA-CC.OO. en TRAGSATEC y la Dirección de la Empresa, al objeto de consensuar un plan que permita fomentar la estabilidad en el empleo con una paulatina reducción de la temporalidad en la contratación laboral existente en TRAGSATEC».

Pues bien, sin que proceda entrar en el análisis de este importante documento, y a los efectos de transformar en contratos indefinidos determinados contrato temporales, se propone como criterios, entre otros, la «Antigüedad: Definida como suma del tiempo efectivo de prestación de servicios en la empresa o empresas del grupo, sin que a tales efectos se tengan en cuenta todos aquellos contratos anteriores a un período de interrupción de la contratación empresarial a Noventa días (90 días), con una ponderación en la decisión de conversión a indefinido del 50%».

Noveno.

Solicitado el referido procedimiento el 7 de junio de 2011, y designado el árbitro, se celebró la comparecencia de las partes el pasado 14 de junio, en la sede del SIMA.

Naturaleza y objeto del laudo

Como señala inequívocamente el compromiso arbitral que sirve de base a este arbitraje, se trata de un procedimiento voluntario, es decir, precedido del Acuerdo de someter a un tercero la solución de la controversia y, de otra parte, que conlleva la aceptación de antemano por las partes del Laudo que se dicte. Esta voluntariedad, como ha reconocido la propia doctrina del Tribunal Constitucional, constituye la «esencia y el fundamento de la institución arbitral» (STC 174/1995).

Además, estas actuaciones se desarrollan en el Marco del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC. IV) de 10 de febrero de 2009, suscrito por las propias organizaciones empresariales y sindicales, encontrando, pues, su fundamento en la propia autonomía colectiva que corresponde a los agentes sociales en nuestro modelo de relaciones laborales.

En otro orden de cosas, y como señala la solicitud del arbitraje, el conflicto «surge como consecuencia de la disparidad de opiniones surgidas respecto a la interpretación

que ha de darse al concepto de antigüedad a los efectos de la aplicación del artículo 13 del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA». Se trata, por consiguiente, de un conflicto de interpretación y aplicación de una cláusula del referido Convenio Colectivo que, al no alcanzarse un acuerdo por los titulares de la autonomía colectiva en el ámbito de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del mismo ha desembocado, por libre decisión de los mismos en este compromiso arbitral, cuya Resolución «tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo», como señala el artículo 22, 1 del ASEC. IV., jugando un papel integrador del contenido convencional.

Definida la naturaleza de este procedimiento, con sus consiguientes efectos en la caracterización y en la eficacia jurídica de la resolución arbitral resultante, en los términos reconocidos en el ASEC. IV, procede determinar con precisión y claridad cuál es el objeto del presente Laudo a partir de la identificación del mismo planteada en el compromiso arbitral que sirve de fundamentación jurídica a estas actuaciones.

En el escrito de solicitud de este Procedimiento de Arbitraje se identifica en términos ciertamente concretos, la «pretensión de este procedimiento», en la que se define el Objeto de la presente Resolución Arbitral.

«La pretensión del presente procedimiento se concreta en obtener un pronunciamiento que concrete cuál de las definiciones del concepto de antigüedad que a continuación se indican resulta más ajustada a la redacción del artículo 13 del XVII Convenio Colectivo TRAGSA:

- 1) Suma de tiempo efectivo de prestación de servicios siempre y cuando no existan interrupciones entre contratos superiores a 240 días.
- 2) Fecha del primer contrato suscrito con la Empresa siempre y cuando no existan interrupciones entre contratos superiores a 240 días, en cuyo caso, será considerada como tal la fecha de aquel contrato inmediatamente posterior a dicha interrupción.

Todo ello a efectos de la conversión de contratos eventuales en indefinidos conforme al acuerdo de estabilidad contemplado en el referido artículo».

Los términos de la pretensión expresada por las partes son ciertamente precisos. Se trata de optar entre dos fórmulas interpretativas del concepto de antigüedad a los efectos de política de estabilidad en el empleo recogida en el artículo 13 del meritado Convenio Colectivo. Esta clara opción identifica y limita, a la vez, los términos de Resolución Arbitral, excluyendo la posibilidad de propuesta de fórmulas que no sean excluyentes de una de las alternativas apuntadas.

Sin duda, por la dificultad apreciada por las partes implicadas en este procedimiento, de encontrar la «verdad jurídica» en alguna de las dos fórmulas, han propuesto un Arbitraje en Equidad, desplazando al criterio arbitral la solución más adecuada.

Todo lo anterior significa que la función arbitral a desarrollar en este Laudo viene concretada –y limitada– a las referidas cuestiones, sin que por la propia naturaleza de este procedimiento, el árbitro que suscribe pueda actuar y resolver más allá del presente objeto, según ha quedado definido.

Partes legitimadas

Aunque resulte obvio que la tramitación regular de este procedimiento en el marco institucional del SIMA conlleva una constatación positiva de la legitimación de las partes solicitantes de esta actuación, el proceso que lleva a la misma a partir del propio compromiso arbitral, parece evidente que son todos los sujetos negociadores –tanto representaciones de los Trabajadores como de la Empresa– los que actúan este procedimiento –resultando pues inequívoca la legitimación a que se refiere el artículo 19 en relación con el 13 del ASEC. IV.

Fundamentos jurídicos procesales

I) El artículo 3.3 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC. IV) suscrito el día 10 de febrero de 2009, determina que «la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá en el momento en que los representantes de los trabajadores y de los empresarios o de sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión».

II) El conflicto sometido a este procedimiento corresponde al supuesto contemplado en el artículo 4, 1, e, del ASEC. IV, según el cual «serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria». Añadiendo este precepto como «la iniciativa de sometimiento a los procedimientos prescritos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria».

III) En el mismo artículo, nº 2 b) del ASEC. IV se afirma: «Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de las siguientes ámbitos...

a. Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados».

IV) Los artículos 18 y siguientes del ASEC. IV que regulan el procedimiento de arbitraje en el ámbito que nos ocupa.

Fundamento material de la resolución arbitral

Veámos anteriormente como el objeto de las pretensiones planteadas de este compromiso arbitral tenían que ver con la «integración» del artículo 13 del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA. En dicho precepto se contempla un mecanismo de conversión de contratos temporales en contratos indefinidos a partir de la valoración de mayor o menor antigüedad en la empresa de los trabajadores solicitantes. A tal efecto el convenio se limita a señalar como «la antigüedad del personal eventual a los efectos exclusivos de la aplicación de este artículo se calculará considerando que se anula el cómputo de la misma cuando existan periodos de baja entre contratos por espacio igual o superior a 240 días ininterrumpidos». Y es sobre esa «insuficiencia» de la cláusula convencional sobre la que se suscitan dudas por las distintas representaciones de los trabajadores y de la propia dirección en el marco de la comisión de interpretación del convenio.

Ciertamente no es sencillo reconducir a criterios estrictamente jurídicos cualquier opinión interpretativa que, a este respecto, se sustente. Y, sin duda, esta circunstancia fue tenida en cuenta por las partes de este procedimiento al solicitar un arbitraje en equidad. Y el árbitro que suscribe ha de reconocer la dificultad de solventar la cuestión planteada dictando una resolución que se conforme con alguna de las dos alternativas planteadas en la solicitud de arbitraje: siempre salvando las interrupciones entre contratos superiores a 240 días, la suma de tiempo efectivo de prestación de servicios o la fecha del primer contrato suscrito con la Empresa.

Y aunque al estar en presencia de un arbitraje en equidad el árbitro ve reducido su capacidad de apoyarse en el tenor de la Ley y, desde luego, en las eventuales interpretaciones suministradas por los Tribunales y la doctrina, es evidente que de estas fuentes pueden extraerse elementos de racionalidad que sirvan para orientar la opinión del árbitro en cuestiones como la presente.

De todos es sabido como la antigüedad, en cuanto tiempo de vinculación de un trabajador con una determinada empresa, es un factor relevante para la determinación del alcance de algunos de sus derechos básicos: habitualmente, derechos de promoción económica, profesional, régimen indemnizatorio, incluso, en ocasiones, previsión social complementaria, etc. Y sobre estos distintos ámbitos de los citados derechos la institución de la antigüedad ha merecido enfoques interpretativos no siempre coincidentes.

Así, en materia de promoción económica nuestros Tribunales, en una posición favorecedora de los derechos de los trabajadores, se han inclinado frecuentemente por la llamada teoría de la unidad esencial del vínculo laboral", que buscaba neutralizar los efectos de la sucesión formal de distintos contratos. Y esta doctrina también se siguió en algunas sentencias referentes a la promoción profesional, particularmente de ascensos, o en el cálculo de las indemnizaciones por despido.

Esta concepción unitaria del vínculo laboral ha recibido, no obstante, diversas críticas doctrinales por considerarla discutible, insegura e innecesaria (Martín Godino). En todo caso, desde la ley 11/94 la cuestión de la antigüedad, desde luego en su relación con la promoción económica y profesional, ha quedado claramente remitida a la negociación colectiva. Y en algunos de los conflictos que en su aplicación se han suscitado el planteamiento habitual de las representaciones de los trabajadores ha puesto el énfasis en la reivindicación del tiempo efectivo, bien es verdad que frente a posturas contrarias de algunas representaciones empresariales que, en ocasiones, pretendían el cómputo sólo a partir del último contrato.

En el debate planteado abordamos una nueva y diferente perspectiva de la antigüedad que tiene que ver con la preferencia en la adquisición de derechos de estabilidad en el empleo. Y es curioso observar cómo si las acepciones de la antigüedad antes contempladas-promoción profesional o económica, indemnizaciones, ... – los derechos cuestionados por el trabajador tenían como referente al empresario, en el presente procedimiento arbitral los eventuales derechos tienen como referente a los restantes trabajadores. Es decir, el reconocimiento de la mayor antigüedad, según cual sea el criterio adoptado, podrá beneficiar a un trabajador pero siempre en perjuicio de otros. Y es razonable que esta circunstancia no pueda desconocerse a la hora de proponer una solución. Porque, siempre hablando en abstracto, ¿qué motivos aconsejan dar prioridad a un trabajador que llevará más años vinculados a una empresa, pero con una cuantía resultante de vinculación inferior a la de otros compañeros? La verdad es que cualquier opción corre el riesgo de verse cuestionada por la realidad de cada caso.

En otro orden de cosas, la difícil toma de postura por parte del árbitro que suscribe no puede dejar de constatar que la opción que prioriza «la suma de tiempo efectivo de prestación de servicios» ha venido siendo empleada por la Comisión de Interpretación del «Acuerdo sobre prórroga del XVI Convenio Colectivo de TRAGSA», precisamente en la implantación de esta fórmula de conversión de contratos temporales en indefinidos, contemplada en su artículo 15. Y es verdad que, aunque, este punto de vista, que es el que se expresa en la citada Comisión –integrada solamente por la UGT y, por supuesto, por la representación de la Dirección– no es ulteriormente compartida por la representación de CC.OO, ha servido para poner en marcha esta importante estrategia de estabilidad en el empleo, fruto de la negociación colectiva en la empresa TRAGSA. Y en este mismo planteamiento de priorizar el tiempo efectivo de prestación de servicios, se ha apoyado el desarrollo del Acuerdo de Estabilidad suscrito en el seno de TRAGSATEC, importante Empresa filial del Grupo, en el que se define, con mucha más precisión y claridad lo que se entiende por Antigüedad, como «suma de tiempo efectivo de prestación de servicios en la empresa o empresas del grupo...». Y en la negociación del referido Acuerdo, y en su aplicación, sí estaba destacadamente presente la representación de CC.OO. Lo que no hace sino manifestar la dificultad de asumir una de las alternativas propuestas en la definición de lo que debemos entender por Antigüedad. Y el árbitro que suscribe quiere reconocer la gran comprensión y apertura de criterios manifestada por las distintas partes de este procedimiento arbitral en el acto de comparecencia celebrado.

A la vista de las consideraciones anteriores, se dicta la siguiente:

Resolución arbitral

A los efectos establecidos en el artículo 13 del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA, debemos definir el concepto de antigüedad como suma de tiempo efectivo de prestación de servicios, siempre y cuando no existan interrupciones entre contratos superiores a 240 días. Todo ello a efectos de la conversión de los contratos eventuales en indefinidos conforme al Acuerdo de Estabilidad contemplado en el referido artículo.

El presente Laudo arbitral de carácter vinculante y de obligado cumplimiento tiene la eficacia jurídica de un convenio colectivo en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11 y 22 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC. IV). Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la Disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

Esta resolución arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de Convenios Colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 22 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Es este el Laudo arbitral que dicto en Madrid, a 28 de junio de 2011.–Fdo.: Jaime Montalvo Correa.