

Número expediente: 41/2010/6

Laudo: 1/10/JMGM

Ámbito: Gerencia de Urbanismo Ayuntamiento de Sevilla

Partes interesadas: CSI-F, CCOO, UGT y Gerencia de Urbanismo Ayuntamiento de Sevilla

Arbitro designado: José Manuel Gómez Muñoz

En Sevilla, a 15 de marzo de dos mil diez, José Manuel Gómez Muñoz, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 14 de enero de 2010 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### I. ANTECEDENTES

Primero.- En el marco de una discrepancia entre las partes acerca de la interpretación del Convenio Colectivo aplicable en relación al alcance del cómputo de la antigüedad requerida para tener derecho a participar en los concursos de traslado, jefaturas y la promoción interna por parte de los trabajadores que superaron el correspondiente proceso selectivo incorporándose a la Gerencia de Urbanismo el 11 de marzo de 2009, las partes acordaron 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 15 de enero de 2010.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA con fecha 27 de enero de 2010, el día 9 de febrero este árbitro acepta formalmente su designación como tal. En dicho día el árbitro procede a notificar a las partes la concesión de un plazo de siete días hábiles a los efectos de que formulen las alegaciones que estimen oportunas, al propio tiempo que les cita para acto de comparecencia, a celebrar el miércoles 10 de marzo y el viernes 12 de marzo de 2010 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.-** Los actos de comparecencia se celebran en la sede del SERCLA en Sevilla, el día 10 de marzo, a las 11.00 horas, compareciendo D. en representación de la Gerencia de Urbanismo, Dña. en representación de la Sección Sindical de CCOO, acompañada por D.

, y D. en representación de CSI-F, acompañado por D.

El día 12 de marzo, a las 11.00 horas, comparece D. en representación de UGT. En dichos actos de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que en lo sustancial quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** El compromiso arbitral celebrado por las partes, concretado en su alcance en el acto de comparecencia, se cibe a la interpretación de los artículos 16, 17 y 18 del Convenio Colectivo vigente del Personal de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla para 2008-2011. En concreto el asunto objeto de discusión entre las partes se refiere a la aclaración del alcance del cómputo de antigüedad prevista como requisito en los referidos artículos para los concursos de traslado, la promoción interna y la provisión de jefaturas.

**Segundo.-** En este sentido, el art. 16 determina que para participar en los concursos de traslado los trabajadores deben reunir como requisitos "a) Ser personal fijo y tener la categoría y titulación requerida para las plazas que se oferten, y b) Tener dos años de antigüedad en el puesto de trabajo que se desempeñe. Este requisito no será exigible cuando el/la trabajador/a se haya visto forzado a un traslado previo por modificación de la plantilla". Por su parte, el art. 17 establece que para la promoción interna, por el sistema de concurso-oposición, los requisitos serán "Ser personal fijo de esta Gerencia de Urbanismo. Tener una antigüedad mínima de dos años en la categoría profesional de origen. Poseer la titulación requerida para el puesto de trabajo al que se promociona". El art. 18, por su lado, condiciona la provisión de jefaturas por concurso al cumplimiento de tres requisitos, "a) Ser personal fijo de la Gerencia de Urbanismo, en servicio activo, o en situación de excedencia por cuidado de hijo. b) Tener una antigüedad mínima de dos años en el nivel de jefatura que venía desempeñando. En este sentido debe entenderse que el trabajador/a que no desempeña funciones de jefatura, se encuentre en el nivel base. c) Poseer la titulación requerida para el puesto de trabajo".



Expresado el Convenio Colectivo en los términos literales referenciados la cuestión sometida a la resolución de este árbitro se sustancia en la fijación del alcance del requisito de los dos años de antigüedad mínima como condición personal habilitante para poder participar en los concursos de traslado, promoción interna y provisión de jefaturas en la Gerencia de Urbanismo.

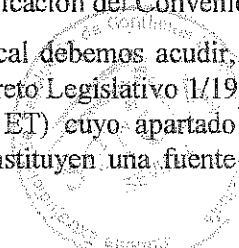
Para centrar aún más el alcance de la cuestión debatida hemos de remontarnos a la sesión de 7 de mayo de 2009 de la Comisión Paritaria del Convenio que eleva consulta a la Asesoría Jurídica del Servicio de Recursos Humanos, resuelta en escrito de 9 de junio de 2009, donde, en relación con el art. 17, la cuestión controvertida se sitúa en si la antigüedad en la categoría de origen debe computarse desde el momento en que el concursante es personal fijo o puede computarse también desde la situación como personal temporal.

La misma cuestión es debatida por la Comisión Paritaria reunida en sesión de 17 de junio de 2009 donde se acuerda, con el voto en contra de CSI-F que la antigüedad previa requerida ha debido ser desempeñada como personal fijo en la categoría de origen. El Servicio de Recursos Humanos vuelve a centrarse en la cuestión de la fijeza como condición para concursar en escrito de 11 de noviembre de 2009, haciéndose eco la Comisión Paritaria en sesión de 26 de noviembre de 2009 de la inviabilidad de alcanzar un acuerdo paritario unánime sobre esta cuestión como ya ocurriera con el acuerdo alcanzado por la misma el 17 de junio de 2009.

Tercero.- La expresión literal de los preceptos controvertidos permite, sin duda alguna, obtener dos interpretaciones de la misma cuestión completamente opuestas, lo que pone en evidencia un defecto de calidad técnica en la redacción de las normas expresadas. Es posible entender -con la actual redacción de los preceptos- que la antigüedad exigible para concursar o promocionar es de dos años desde que el trabajador adquiere la condición de fijo, pero igualmente puede entenderse que, siendo fijo el trabajador que concursa, la antigüedad incluye la situación de trabajador temporal que detentara con anterioridad a la fijeza siempre que esté dentro de un periodo de dos años previos a su participación en el concurso, reuniendo el resto de condiciones de titulación, categoría profesional o nivel de jefatura. Surge de esta manera el conflicto de interpretación, que entendemos plenamente justificado.

Afortunadamente, nuestro sistema jurídico proporciona herramientas suficientes para obtener una solución en derecho, solución que debe ponderar equilibradamente y en equidad los intereses legítimos de las partes sujetas al ámbito de aplicación del Convenio.

Tratándose de personal laboral de una Administración Local debemos acudir, en primer lugar, al sistema de fuentes nacido del art. 3.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET) cuyo apartado d) determina que los usos y costumbres locales y profesionales constituyen una fuente de



derecho de particular valor interpretativo en los casos de conflicto de interpretación o ausencia de norma. Valorar, pues, cuál ha sido la praxis inveterada en la Gerencia de Urbanismo a la hora de la exigencia de la fijeza durante dos años para los concursos y promociones nos puede ayudar a situar con exactitud el estado de la cuestión. Sorprende que durante todos los años de vigencia de los diferentes Convenios Colectivos idéntica redacción de los preceptos controvertidos, salvo por lo que se refiere a la provisión de jefaturas, cuya incorporación es más tardía, no haya planteado nunca conflicto interpretativo y que el uso habitual haya sido durante todos estos años admitir a concurso únicamente a quienes detentaban la antigüedad exigible como fijos. Sólo a partir de la incorporación como fijos, el 11 de marzo de 2009, de un importante colectivo de trabajadores –tras largos años en los que la Gerencia no ha convocado oposición alguna– ha surgido el conflicto de interpretación.

De otra parte, el art. 3.1 del Código Civil determina que 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. El contexto, los antecedentes históricos y legislativos, así como la realidad social deben guiar la correcta interpretación que nos lleve al espíritu y finalidad de las normas controvertidas.

De igual modo, el art. 1281 CC establece que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas. El Convenio Colectivo estatutario es norma y contrato a la vez, y en ambas esencias hemos de buscar su interpretación en derecho (STS (Sala de lo Social) de 22 de marzo de 2007, RJ 2007/6098) aunque en el caso que nos ocupa los términos en que se pronuncian los arts. 16, 17 y 18 del Convenio no son claros, de ahí las dudas sobre la intención de los contratantes. Por ello, el mismo art. 1281 CC añade que si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas. Ahí se centra nuestra búsqueda, en la intención de los negociadores del Convenio controvertido.

Por lo que se refiere al contexto, determinado por la coexistencia de personal laboral y funcionario en el Ayuntamiento de Sevilla, de la que la Gerencia de Urbanismo, aún con personalidad jurídica propia, forma parte orgánica, el art. 2.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo EBEP) establece la sujeción al mismo, en lo que proceda, del personal laboral de las Administraciones Locales, lo que junto a lo dispuesto por el art. 83 EBEP en materia de provisión de puestos y movilidad del personal laboral, que remite al régimen de funcionarios en defecto de regulación convencional de la materia, centra el marco de referencia legal que habremos de emplear para buscar la adecuada interpretación en derecho de los preceptos controvertidos.

Cuarto.– La autonomía negociadora del personal laboral de la Gerencia de Urbanismo, que tiene su reconocimiento tanto en el ET como en los arts. 15 y 32 EBEP no

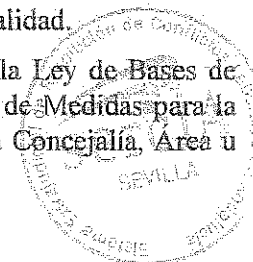
es obstáculo, pues, para el uso hermenéutico y supletorio de las normas administrativas referidas a los funcionarios públicos cuando el Convenio Colectivo adolezca de problemas de interpretación, como es el caso que nos ocupa, o tenga lagunas de regulación que deban ser suplidas. Tampoco lo es para que se tomen términos de comparación hermenéutica con otros convenios colectivos que afecten al personal laboral de la propia Administración Local del Ayuntamiento de Sevilla o del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Es cierto que según el art. 28.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, RD 364/1995, de 10 de marzo, *“la promoción interna o de cobertura de vacantes de personal laboral que no sea de nuevo ingreso se regirá por sus convenios colectivos o normativa específica”*. El art. 24.1 ET remite a la negociación colectiva en este punto. El problema se plantea por la insuficiente claridad de las normas controvertidas del Convenio Colectivo de la Gerencia. Con esto, queremos dejar sentado que el personal laboral puede tener un sistema de promoción interna propio, no necesariamente igual al de los funcionarios. Así lo afirma, además, el art 83 EBEP.

Ocurre, sin embargo, que en el caso que nos ocupa la negociación colectiva laboral en la Gerencia de Urbanismo ha manifestado una clara vocación previa e inveterada para la regulación de los concursos de traslado, promoción interna y provisión de jefaturas, en términos de identidad material con el régimen aplicable a los funcionarios, pero lo que en el caso del régimen funcionarial y del resto de personal laboral del Ayuntamiento de Sevilla está meridianamente claro —la condición de funcionario o de fijo laboral debe tener dos años de antigüedad como requisito para concursar— en el caso del Convenio Colectivo de la Gerencia puede ser objeto de dos interpretaciones posibles.

En este sentido, se hace necesario recurrir a lo dispuesto en los arts. 41 y 76 RD 364/1995, que exigen para los funcionarios dos años de antigüedad con esa condición, para los concursos de provisión y para la promoción interna. Igualmente, los arts. 32.1 y 46.2 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, exigen la antigüedad de dos años en el Cuerpo o Especialidad para la promoción de los funcionarios o participación por vez primera en los concursos. El propio art. 13 del Convenio Colectivo de la Gerencia, en materia de Contratación indefinida, vincula la cobertura de las vacantes en la plantilla a la aplicación de lo dispuesto al respecto por el EBEP y el RD 364/1995, lo que indica una voluntad inequívoca de los negociadores del Convenio por asumir la legalidad administrativa común a los funcionarios públicos, lo que, por otro lado, deviene inexcusable desde el punto de vista del cumplimiento estricto de la legalidad.

En idéntico sentido se manifiesta el art. 85 bis.1 a) y f) de la Ley de Bases de Régimen Local, reformada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, que adscribe a la Gerencia a una Concejalía, Área u



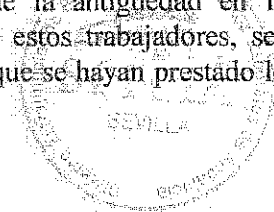
órgano equivalente del Ayuntamiento de Sevilla -en el momento en que se suscita el conflicto, la Delegación de Presidencia y Urbanismo- y somete a la misma a controles específicos sobre la gestión de recursos humanos. Hay una intención clara del legislador por evitar que la descentralización administrativa en la gestión de servicios locales a través de organismos autónomos o entidades locales empresariales degeneren en un descontrol de los recursos humanos de dichos entes, sometiendo a los mismos a reglas comunes u homogéneas al colectivo de empleados públicos de la Administración Local, en este caso del Ayuntamiento de Sevilla.

De hecho, el propio Convenio Colectivo de la Gerencia de Urbanismo en su Disposición Final Séptima subroga al Ayuntamiento de Sevilla en los derechos y obligaciones contraídos por la Gerencia con sus trabajadores en caso de disolución de la misma, lo que es expresivo de una voluntad manifestada por los propios negociadores del Convenio de someterse al marco regulador común del personal del Ayuntamiento en caso de disolución. De igual manera, la Disposición Final Undécima del mencionado Convenio garantiza a los trabajadores de la Gerencia la misma consolidación y nivel que el personal funcionario del Ayuntamiento adscrito a la Gerencia, muestra evidente de la precitada voluntad unificadora en derechos a que los propios negociadores del Convenio aspiran.

A mayor abundamiento, el Convenio Colectivo vigente para el personal laboral del Ayuntamiento de Sevilla, fija en su art. 31.3, en sede de concurso de traslado, que el trabajador debe permanecer en cada puesto de trabajo, *obtenido en propiedad*, un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de traslado, y en su art. 39.1, en sede de promoción interna, que el trabajador debe tener una antigüedad de, al menos, dos años en la categoría de procedencia y haber transcurrido al menos dos años desde la fecha de ingreso en el ayuntamiento *como personal fijo*.

Por su parte, el Reglamento vigente para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Sevilla, en sus arts. 41.2 y 46, establece que el funcionario, en esta condición, debe permanecer dos años en su puesto de trabajo para la provisión mediante concurso, y, respectivamente, dos años en el Cuerpo o Escala para la promoción interna.

En la misma línea, el art. 17.2 del VI Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Andalucía, determina que para la promoción del personal fijo o fijo discontinuo se requerirá "*una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción*", fijando el art. 20.1, en sede de concurso de traslado, que el personal fijo o fijo discontinuo "*tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa*". En ambos casos estos artículos establecen que la antigüedad en las Administraciones públicas, cualquiera que sea la condición de estos trabajadores, será valorada como mérito posteriormente en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

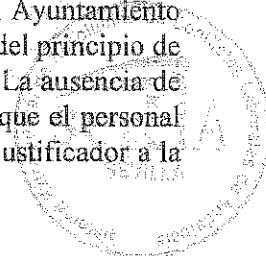


Quinto.- No puede ignorarse como antecedente legislativo que nos permita una interpretación adecuada de los preceptos controvertidos, la propia aparición del EBEP, anterior al Convenio Colectivo en cuestión, que ha dado carta de naturaleza, en pie de igualdad, al empleado en régimen laboral frente al funcionario público, lo que ha supuesto, en el terreno de los derechos, sistema de carrera profesional, el código de conducta, la negociación colectiva y la representación y el régimen disciplinario, un indudable acercamiento entre los regímenes regulados por el Estatuto de los Trabajadores y el conglomerado de normas radiales del EBEP que constituyen el universo normativo de la función pública.

Este acercamiento debe ser, no obstante, plenamente respetuoso con la razón de ser que justifica la existencia de ambos tipos de empleados públicos –funcionarios y laborales– lo que no empece a la búsqueda de un tratamiento de los derechos sociales lo más ajustadamente posible al principio de igualdad. No está en la intención del EBEP –la *voluntas legislatoris*– establecer diferencias de trato social entre distintos tipos de empleados públicos, todo lo contrario; la intención de la norma marco es la aproximación de regímenes. Sin embargo, hay que reconocer, que ello no es siempre posible, porque el Estatuto de los Trabajadores constituye un marco irrenunciable para el personal laboral –entroncado con el art. 35 de la Constitución– por lo que necesariamente habrá un marco regulatorio de carácter legal y de carácter convencional que no coincidirá con el correspondiente a los funcionarios públicos –entroncado con el art. 103 CE–.

De hecho, las Instrucciones de 2007 de la Secretaría General para la Administración Pública para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, establecieron que se aplicarían al personal laboral las normas del EBEP en materia de, entre otras, acceso al empleo público (art. 57.4), la promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario (Disposición Transitoria Segunda), provisión de puestos y movilidad (art. 83) y situaciones del personal laboral (art. 92). Esta previsión, lógicamente, acota los ámbitos materiales de regulación de la negociación colectiva del personal laboral, del mismo modo que la determinación de las cuantías y los incrementos retributivos (art. 21 EBEP) se encuentran limitadas en cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos condicionando necesariamente esta negociación. Pero en el resto de materias, nada impediría legalmente el legítimo juego de la autonomía colectiva laboral.

Sexto.- Paralelamente a los razonamientos que se han realizado desde la óptica de la interpretación integradora de las normas convencionales controvertidas con las normas de referencia para el personal funcionario y el resto de personal laboral del Ayuntamiento de Sevilla, hemos de analizar también estos preceptos desde la perspectiva del principio de igualdad de tratamiento entre trabajadores temporales y trabajadores fijos. La ausencia de iniciativa por parte de la Gerencia a la hora de convocar oposiciones para que el personal temporal alcanzara la condición de fijo no puede alegarse como elemento justificador a la

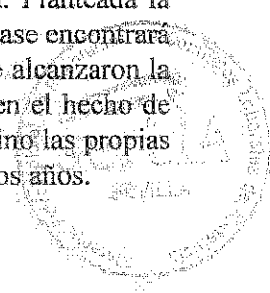


hora de equiparar la posición de los trabajadores temporales y fijos de cara al concurso, con independencia de que ello pueda ser criticado o no en el plano de la política de empleo público de dicha Administración.

La Gerencia podrá no haber convocado oposiciones durante un plazo de tiempo excesivamente amplio, pero ello no enerva el sentido buscado por la norma convencional que no es otro que el de garantizar como requisito de acceso que quien concursa de traslado, promociona internamente o provisiona una jefatura se encuentre vinculado establemente con la Administración –como ocurre con el resto de personal laboral del Ayuntamiento de Sevilla y con su personal funcionario- y por tanto reúna una condición de idoneidad específica, la fijeza durante un tiempo determinado, que persigue como fin preseleccionar con un criterio objetivo a quienes durante ese tiempo han desempeñado un puesto de trabajo determinado –en los concursos de traslado- han mantenido una categoría profesional de origen determinada –en la promoción interna- o detentado un nivel de jefatura o nivel base determinado –en la provisión de jefaturas-.

Es más, de las alegaciones realizadas por las partes y sus manifestaciones en los actos de comparecencia se desprende un cambio de posición respecto de la voluntad inicial de los negociadores plasmada en los arts. 16, 17 y 18 del Convenio, voluntad que se deduce del proceso interpretativo que se ha realizado en los fundamentos de derecho precedentes. Las partes negociadoras son las gestoras del Convenio y, por tanto, el sentido del Convenio es el que las partes quieren que sea, pues el Convenio les pertenece. Pero puede ocurrir, como entendemos que es el caso que nos ocupa, que estas partes cambien su posición interpretativa como consecuencia de hechos externos al Convenio. Esto es lo que entendemos que sucede como consecuencia de la incapacidad de las partes para poner en marcha procesos de oposición para consolidar la situación laboral de la plantilla.

Es claro que trabajadores que llevan como temporales largos años en la Gerencia no van a reunir los requisitos de antigüedad requeridos por los preceptos controvertidos del Convenio si éstos se interpretan del modo y con la intención en que parecen haber sido redactados por la partes cuando negociaron el Convenio. Pero ello no es culpa del Convenio, sino de la incapacidad de las propias partes en haber puesto en marcha esos procesos de consolidación de empleo que, de haberse gestionado hace años, no estarían hoy generando este conflicto de interpretación. El Convenio es norma, y la norma tiene vida propia al margen de la voluntad cambiante de las partes, voluntad que puede cambiar, ciertamente, de manera legítima pero que no puede buscar una interpretación diferente para los mismos preceptos cada vez que una situación distinta lo requiera. Planteada la cuestión en estos términos, hay que añadir que, en realidad, el problema de base encontrará su solución dentro de un año, momento en el que todos los trabajadores que alcanzaron la fijeza en marzo de 2009, estarían en condiciones de concursar. Insistimos en el hecho de que no es el Convenio ni su interpretación la responsable de esa situación, sino las propias partes, responsables de la gestión de la política de personal durante todos estos años.

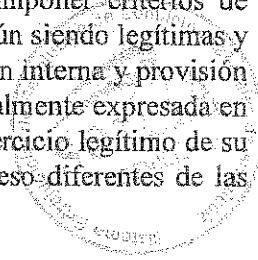




Séptimo.-Al mismo tiempo hemos de recordar que, como se deduce de la doctrina judicial de la STSJ Andalucía, Granada (Contencioso-Administrativo) nº 706/2002, de 14 de octubre (FJ segundo), entre otras, el no reconocimiento de la antigüedad en la condición de trabajador temporal, no empece a la adecuada valoración de la experiencia profesional previa que, en fase de valoración de méritos, reconocerá la antigüedad total como fijos o temporales de los trabajadores afectados. Al mismo tiempo, desde la estricta óptica jurídica, no se viola el principio de igualdad ni se discrimina a los trabajadores temporales por la exigencia de la condición de fijos durante dos años pues éste es un requisito objetivo y neutro de igual calado que la exigencia de titulación adecuada para concursar. Entendemos que éste y no otro es el sentido buscado por la cláusula 4, apartado 4 del Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada, recogido en la Directiva 1999/70/CE, del Consejo (DOCE de 10 de julio de 1999) según la cual *“Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”*.

Por estos argumentos parece razonable interpretar los artículos referenciados del Convenio Colectivo en términos de exigencia de la condición de fijos durante dos años porque la condición de fijeza, esto es, el vínculo definitivo y permanente con la Administración, constituye una poderosa razón objetiva que satisface el interés de la Gerencia de Urbanismo como Administración a la hora de ofrecer a sus trabajadores fijos los concursos de traslado, promoción interna o provisión de jefaturas, y al mismo tiempo constituye un tratamiento homogéneo, neutro, igualitario y plenamente acorde con la misma exigencia requerida para el resto del personal laboral y funcionario de la Administración Local en el Ayuntamiento de Sevilla. No encontramos justificación –con la actual redacción del Convenio Colectivo de la Gerencia– para un tratamiento diferenciado en esta cuestión del personal de la Gerencia de Urbanismo respecto del resto de personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, porque el apoyo interpretativo que se ha puesto de manifiesto en este Laudo nos lleva a pensar en la existencia de una clara voluntad de los negociadores cuando firmaron dicho Convenio (art. 1281.2º CC) por equiparar su régimen jurídico en estas tres cuestiones al de éstos.

Es necesario, finalmente, arbitrar una solución interpretativa en derecho y en equidad que posea un carácter estable y permanente, que garantice la seguridad jurídica futura, al menos hasta el fin de vigencia del Convenio, y que evite que coyunturas temporales de la plantilla de la Gerencia de Urbanismo puedan imponer criterios de interpretación cambiantes en función de situaciones personales que, aún siendo legítimas y respetables, sometan los procesos de concursos de traslado, promoción interna y provisión de jefaturas a intereses ajenos a la voluntad de los negociadores inicialmente expresada en el Convenio, y todo ello sin perjuicio de que las partes puedan, en ejercicio legítimo de su autonomía colectiva, negociar en el futuro otras condiciones de acceso diferentes de las actuales.



### DISPOSICION ARBITRAL

Se declara que la antigüedad exigida en los arts. 16, 17 y 18 del Convenio Colectivo vigente del Personal de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla (2008-2011) en relación a los concursos de traslados, promoción interna y provisión de jefaturas, respectivamente, debe entenderse de dos años como mínimo con el carácter de personal fijo.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. 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.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, 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 Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía 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 art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 15 de marzo de 2010

Fdo.: José Manuel Gómez Muñoz