



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 1829/2022

**Asunto: Comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo /
Evaluación del desempeño / Sugerencia**
Centro directivo: Consejería de Economía y Hacienda

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante hacía alusión al convenio colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (B.O.P de Valladolid de 29 de septiembre de 2021).

En concreto, mencionaba el artículo 2 (“el presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024”), y la disposición adicional segunda (“la Dirección del ICE y las personas representantes de las personas trabajadoras se comprometen a avanzar para el establecimiento de un sistema que permita la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras del ICE, durante la vigencia del presente convenio, adecuándose a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, conforme a lo previsto en el artículo 20 del EBEP, atribuyéndose a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición de este sistema”).

Según manifestaciones del reclamante *“La disposición adicional segunda del convenio atribuye a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema de evaluación del desempeño de conformidad con el artículo 20 EBEP, si bien, hasta la fecha, y pese al tiempo transcurrido desde la entrada en vigor del convenio y de haberlo solicitado expresamente, no se ha acometido esta competencia”*.



En relación con lo expuesto, se adjuntaba al escrito de queja otro dirigido por XXX a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial (fecha 28 de julio de 2022 y n.º 20221200001264). En dicho escrito XXX *“solicita la intervención de esa Dirección General a efectos de que inste la celebración de una reunión extraordinaria por parte de quien asuma su presidencia con el fin de que se someta a la consideración de esta comisión diversas cuestiones referidas a la interpretación del convenio, así como en materia de incumplimientos convencionales incurridos por ella misma y/o por el empleador, según Anexo que se adjunta”*. En concreto, entre otras cuestiones, figura en dicho Anexo *“La disposición adicional segunda atribuye a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema de evaluación del desempeño, de conformidad con el artículo 20 EBEP”*.

Por lo tanto, la pretensión del reclamante se concretaba en que *“la comisión paritaria asuma la función atribuida en el convenio sin más dilaciones y apruebe los criterios generales para la definición del sistema de evaluación del desempeño profesional de sus trabajadores”*.

En consecuencia, con fecha 30 de noviembre de 2022, nos dirigimos a la Consejería de Economía y Hacienda solicitando información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, una copia de la respuesta al escrito dirigido por XXX a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial (fecha 28 de julio de 2022 y n.º XXX).

Dicho trámite fue cumplimentado mediante una comunicación del Instituto para la Competitividad Empresarial.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Resulta de lo expuesto que XXX se dirigió a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial mediante escrito de fecha 28 de julio de 2022 y n.º 202201200001264. En dicho escrito *“solicita (...) que se someta a la consideración de esta comisión (se refiere a la comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo) diversas cuestiones (...) según Anexo que se adjunta”*. En el Anexo, entre otras, figura *“La disposición adicional segunda atribuye a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema de evaluación del desempeño, de conformidad con el artículo 20 EBEP”*.

Dicho escrito fue objeto de análisis en la sesión de la comisión paritaria de 15 de septiembre de 2022 (en el punto cuarto del orden del día figura *“Análisis del escrito del trabajador XXX de fecha 28 de julio de 2022”*). Posteriormente, el presidente de la comisión paritaria, mediante escrito de 10 de octubre de 2022, se dirigió a XXX



poniendo en su conocimiento que *“En relación con su escrito de fecha 28 de julio de 2022 (...) se informa que el mismo fue sometido a la consideración del órgano colegiado en reunión celebrada el pasado 15 de septiembre de 2022, habiéndose llegado a las conclusiones que a continuación se exponen: (...). Por último, la comisión paritaria es conocedora de los compromisos adquiridos por las partes negociadoras en materia de evaluación del desempeño, compromisos que serán abordados en próximas reuniones de dicho órgano colegiado, según disponibilidad”*.

Por lo tanto, no resulta de la documentación examinada el incumplimiento del convenio colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, en concreto de la disposición adicional segunda en relación con el artículo 2 del mismo, en tanto en cuanto la primera atribuye a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema que permita la evaluación del desempeño “durante su vigencia”, y el artículo 2 dispone que su duración “se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024”. Además, en el escrito del presidente de la comisión paritaria de 10 de octubre de 2022, dirigido a XXX, se señala literalmente que *“los compromisos adquiridos por las partes negociadoras en materia de evaluación del desempeño (...) serán abordados en próximas reuniones de dicho órgano colegiado, según disponibilidad”*.

Sin embargo, sí podría haberse incumplido el artículo 4.1 del convenio que dispone que “se constituirá, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio, una comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo cuyas funciones serán: (...)”. En relación con lo expuesto, señalaba el reclamante que *“El 30.09.2021 entró en vigor el convenio colectivo. La comisión paritaria debía constituirse en el plazo de un mes desde su entrada en vigor, pero lo ha hecho en el mes de mayo de 2022”*, y, aunque en nuestro escrito de 30 de noviembre de 2022 se solicitó expresamente *“que nos indique la fecha de constitución de la comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo”*, ninguna referencia se contiene en la comunicación del Instituto para la Competitividad Empresarial a dicha cuestión.

En cualquier caso, aunque es cierto que la disposición adicional segunda del convenio atribuye a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema que permita la evaluación del desempeño “durante su vigencia”, y que el artículo 2 del mismo texto dispone que su duración “se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024”, también es cierto que la entrada en vigor del convenio tuvo lugar el día 30 de septiembre de 2021, y que resulta de la sesión de la comisión paritaria de 15 de septiembre de 2022 (transcurrido casi un año desde la entrada en vigor del convenio) que en esa fecha *“los compromisos adquiridos por las partes negociadoras en materia de evaluación del desempeño”* no habían sido abordados.



Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la precitada disposición adicional segunda se remite al artículo 20 del EBEP (la evaluación de desempeño) cuyo encaje se encuentra en el título III, y, en concreto, en el capítulo II que se refiere al derecho a la carrera profesional.

Además, en el informe remitido en el marco del expediente 168/2022 se hace referencia a la Orden PRE/1032/2021, de 9 de septiembre, por la que se convoca el proceso extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal, categoría profesional 1, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, y se señala que la Consejería de la Presidencia desestimó *“las solicitudes de reconocimiento de carrera profesional que presentaron distintas personas trabajadoras del ICE por entender que no les resultaba de aplicación la citada Orden”*.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Sugerencia**:

ÚNICA: Que por parte de la comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo, en cumplimiento de su disposición adicional segunda, y, teniendo en cuenta el derecho a la carrera profesional de las personas trabajadoras del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, se agilice el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema que permita la evaluación del desempeño.

Esta es nuestra Sugerencia y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Economía y Hacienda en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Sugerencia en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López