



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: 168/2022

Asunto: Solicitud de acceso a la carrera profesional horizontal / Resolución

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 a la falta de respuesta a un escrito dirigido por XXX a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (Asunto: solicitud de acceso a la carrera profesional horizontal), de fecha 20 de septiembre de 2021 y número XXX. En dicho escrito expone que *“en virtud de la disposición adicional segunda del convenio colectivo (...), y ante el incumplimiento por parte de esa Dirección de promover la implantación y desarrollo de la carrera profesional de sus empleados mediante negociación colectiva”*, y solicita *“el reconocimiento de la categoría profesional 1 en los términos equivalentes a los previstos en el proceso extraordinario convocado por la Consejería de la Presidencia mediante Orden PRE/1032/2021, de 9 de septiembre (se refiere 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)”*.

En consecuencia, con fecha 4 de marzo 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 presentado por XXX (fecha 20 de septiembre de 2021 y número 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 20 de septiembre de 2021 y número XXX. En dicho escrito expone que *“en virtud de la disposición adicional segunda del convenio colectivo (...), y ante el incumplimiento por parte de esa Dirección de promover la implantación y desarrollo de la carrera profesional de sus empleados mediante negociación colectiva”*, y solicita *“el reconocimiento de la categoría profesional 1 en los términos equivalentes a los previstos en el proceso extraordinario convocado por la Consejería de Presidencia mediante Orden PRE/1032/2021, de 9 de septiembre”*. Sin embargo, señala en su informe que *“debido a la eficacia directa y obligatoria del convenio y al conocimiento general del mismo ya que, además de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, se encuentra a disposición de todos los trabajadores en el tablón virtual de la intranet del ICE, esta Dirección General no ha considerado pertinente ni necesario responder personal e individualmente a un trabajador sobre su solicitud de acceso a la carrera profesional basada en una regulación que, de manera evidente, no resulta directamente aplicable a esta entidad”*.

Por lo tanto, constituye el punto de partida de la problemática planteada el convenio colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (B.O.P de Valladolid de 29 de septiembre de 2021), y, en concreto, 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”*).

En consecuencia, no resulta de la normativa expuesta *“el incumplimiento por parte de esa Dirección de promover la implantación y desarrollo de la carrera profesional de sus empleados mediante negociación colectiva”* a que se refiere XXX en su escrito de fecha 20 de septiembre de 2021, en tanto en cuanto 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 el artículo 2 del mismo texto dispone que su duración *“se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024”*.



Además, como actuación de carácter previo, se adjunta a su informe la convocatoria de la reunión de **2 de febrero de 2022** del comité de empresa (del que forma parte XXX), convocatoria en cuyo orden del día figura un punto tercero relativo a la “Negociación en ICE de la carrera profesional horizontal”, y se añade en el precitado informe que *“a pesar de que se pudo constatar que XXX se encontraba en ese momento en su puesto de trabajo dentro del edificio, no hizo acto de presencia en ningún momento durante el desarrollo de la citada reunión”*.

Sin embargo, en el marco del expediente 1829/2022 tuvimos conocimiento de que dicha problemática se abordó en la sesión de la comisión paritaria de **15 de septiembre de 2022** (a propósito de un escrito del mismo trabajador, en este caso de fecha 28 de julio de 2022). Dicho escrito de 28 de julio de 2022 fue objeto de respuesta mediante otro del presidente de la comisión paritaria de 10 de octubre de 2022, en virtud del cual se le trasladaron las conclusiones a las que se había llegado en la sesión de 15 de septiembre de 2022, y en el que consta que *“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”*. Es decir, y aun cuando la entrada en vigor del convenio tuvo lugar el día 30 de septiembre de 2021, 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. Por lo tanto, no podemos sino reiterarnos en la Sugerencia formulada en el contexto del expediente 1829/2022, a cuyo contenido íntegro nos remitimos, y en cuya parte dispositiva se indicaba ***“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”***.

Por lo demás, esta Institución comparte, como indica en su informe, que *“(…) la materia en cuestión (carrera profesional) debe ser objeto de negociación colectiva en el ámbito del ICE, no pudiendo ser reconocida individualmente a ningún trabajador de manera unilateral por parte del empleador, tal y como pretendía la reclamante en su escrito”*.

En esta misma línea se ha pronunciado la STSJ de Cataluña de 23 de diciembre de 2022. Dicha Sentencia revocó la Sentencia del Juzgado Social 1 Girona (UPSD social 1) de 24 de noviembre de 2021 que había estimado la demanda del actor (personal laboral del Ayuntamiento de Girona), y, en consecuencia, declarado el derecho del mismo al complemento de productividad.



Sin embargo, la STSJ de Cataluña de 23 de diciembre de 2022 cita el “Acuerdo Convenio de condiciones laborales de 2010-2012”, y, específicamente, su artículo 20 que establece que la retribución por el mismo (complemento de productividad) del “l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball” es de acuerdo con “els criteris generals que s'estableixin, prèvia negociació amb les centrals sindicals signants del present Acord/Conveni”, y señala lo siguiente:

«SÉPTIMO.-

(...)

En atención a ello lo que se establece es un complemento que retribuye las específicas características que identifica la norma en el desarrollo por el demandante del puesto de trabajo, pero que requiere del previo establecimiento o previa determinación de los criterios generales que queden establecidos en el seno de la negociación colectiva. Ello exige, primero y previo, la determinación de esos criterios generales negociados, y, tras ello, el concreto examen del puesto de trabajo del demandante para evaluar o valorar individualizadamente su desempeño conforme a esos criterios en los "ítems" señalados.

OCTAVO.- A la vista de todo ello discrepa la Sala del criterio del juzgador a quo. Conforme al relato factico de la sentencia de instancia hemos de destacar, primero, que no se registra referencia alguna a la existencia de esos criterios generales producto de la negociación colectiva de acuerdo a los que debe realizarse la valoración individualizada del especial rendimiento, actividad extraordinaria e interés o iniciativa en el desarrollo de su puesto de trabajo».

Sin embargo, no parece que “la eficacia directa y obligatoria del convenio y el conocimiento general del mismo” sea óbice para que se proceda a contestar el escrito presentado por XXX de fecha 20 de septiembre de 2021 y número XXX, máxime teniendo en cuenta que en el citado escrito se hace referencia a la disposición adicional segunda del convenio (que atribuye a la comisión paritaria el establecimiento de los criterios generales para la definición del sistema que permita la evaluación del desempeño de este sistema), y se denuncia “el incumplimiento (...) de promover la implantación y desarrollo de la carrera profesional de sus empleados mediante negociación colectiva”. Todo ello con independencia de que se desestime la solicitud que el mismo contiene de “reconocimiento de la categoría profesional I en los términos equivalentes a los previstos en el proceso extraordinario convocado por la Consejería de la Presidencia mediante Orden PRE/1032/2021, de 9 de septiembre”.



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 **Resolución**:

ÚNICA: Que por parte de ese Centro Directivo se proceda a contestar el escrito presentado por XXX, de fecha 20 de septiembre de 2021 y número XXX, en el que solicita el reconocimiento de la categoría profesional 1 en términos equivalentes a los previstos en la Orden PRE/1032/2021, de 9 de septiembre.

Esta es nuestra resolución 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 Resolución 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