



JDO. DE LO SOCIAL N. 4

GIJON

DEMANDA 53/2011

SENTENCIA: 00373/2011

En Gijón, a veintitrés de septiembre de dos mil once.

DOÑA MARÍA SOL ALONSO-BUENAPOSADA ASPIUNZA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de Gijón, por sustitución, tras haber visto los presentes autos nº **53/2011** sobre **INCUMPLIMIENTO DE CONVENIO RELATIVO AL PAGO DE LA CARRERA PROFESIONAL**, ha pronunciado la siguiente **SENTENCIA**, siendo las partes, de una y como demandante, **UNIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**, que comparece representada por el Letrado Don Manuel Gómez Mendoza, y de otra, como demandada, la empresa **AYUNTAMIENTO DE GIJÓN**, representado por el Letrado Don Higinio Solar Miranda.

ANTECEDENTES DE HECHO.-

PRIMERO.- Con fecha 24 de enero de 2011 tuvo entrada en este Juzgado la demanda rectora de los autos de referencia, en la que tras alegación de hechos y fundamentos de derecho, se solicitó sentencia por la que "se condene a la empresa demandada a que abone a los trabajadores afectados el importe del complemento de productividad correspondiente a cada año a partir del 1 de enero de 2009, y a que se impartan los cursos de subida de grado correspondientes, cumpliendo los plazos establecidos en el convenio pactado, más la cuantía a los intereses legales correspondientes producidos por el retraso negligente de la Administración, tanto en el abono del complemento de productividad como del suplemento del grado correspondiente".

SEGUNDO.- Previa subsanación de los defectos procesales advertidos en el plazo otorgado al efecto, por Decreto de 27 de abril de 2011 se admitió la demanda y se efectuó señalamiento para la celebración del acto de conciliación ante el secretario Judicial y celebración, en su caso, del acto del juicio.

TERCERO.- Abierto el acto del juicio, celebrado el 15 de septiembre de 2011, la parte actora se ratificó en su demanda, pidiéndose de contrario su desestimación por razón de las alegaciones que constan en la correspondiente acta. Recibido el juicio a prueba, se practicó la propuesta, documental, insistiendo las partes en sus pretensiones, quedando los autos vistos para sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la Ley.

HECHOS PROBADOS.-

PRIMERO.- El Convenio Colectivo para el Personal laboral, Fundaciones y Patronato del Ayuntamiento de Gijón, fue suscrito el 20 de noviembre de 2008, habiéndose iniciado las negociaciones el 4 de diciembre de 2007 entre la Administración demandada y la representación de la parte social, (Acta 1/2007), y fue ratificado en Junta de Gobierno Local el 24 de noviembre de 2008 (folio 98). El 20 de febrero de 2009 se publicó en el Boletín Oficial del Principado de Asturias Resolución de 26 de enero de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordenaba la inscripción del referido Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (folio 99 ss).





SEGUNDO.- Por resolución de 12 de febrero de 2009 dictada por el Concejal Delegado de Coordinación Administrativa y Hacienda se constituyó la Comisión General de Evaluación con los miembros que se citan, y se convocó la primera reunión de la Comisión de Evaluación el 20 de febrero de 2009. La Comisión se reunió el 20 de febrero (Acta 1/2009), el 13 de marzo (Acta 2/2009), el 23 de noviembre (Acta 3/2009), el 16 de diciembre de 2009 (Acta 4/2009). En la nómina de diciembre de 2009 en concepto de productividad la cuantía correspondiente al primer tramo de la carrera profesional en relación con la evaluación realizada para el año 2008.

Concluida la fase de evaluación, en abril 2010 se iniciaron los cursos de promoción al grado para aquellos empleados públicos que superaron la Evaluación del Desempeño del año 2008, formación que se extendió hasta el último día de octubre de 2010, y previa resolución de la Alcaldía reconociendo el grado, se inició el pago del nivel correspondiente en la nómina con efectos de mes de noviembre de ese mismo año 2010.

El 14 de abril de 2010 se reunió la Comisión General de Evaluación presentándose por la Dirección de RRHH el informe Final con los resultados definitivos de la evaluación 2008, así como las alegaciones formuladas, en su caso por los empleados (folio 62 ss). Se acordó crear un grupo de trabajo para los procesos de evaluación de los años 2009 y 2010 (Acta 1/2010) (folio 68 autos).

TERCERO.- El 29 de abril de 2010 se reunió el Grupo de Trabajo para abordar las evaluaciones del desempeño de los años 2009 y 2010 (expte 60) (Acta 1/2010). Nueva reunión el 14 de mayo, el 25 de junio, el 2 de julio, el 26 de julio de 2010 (Actas 2/2010, 3/2010, 4/2010, 5/2010). Se consensuaron los criterios de evaluación del absentismo, acordándose su publicación en Intranet.

El 29 de julio de 2010 se reunió la Comisión General de Evaluación para informar sobre las incidencias surgidas al cierre de la Evaluación de l Desempeño del año 2008.

CUARTO.- El 19 de noviembre de 2010 USIPA presentó escrito de reclamación previa a la vía judicial laboral.

QUINTO.- El 17 de enero de 2011 (Acta 1/2011) se reunió el Grupo de Trabajo, presentando la Administración propuesta de indicadores y criterios para evaluar el desempeño de 2009 que fue aceptada por la parte social. La Comisión General de Evaluación del Desempeño de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo se reunió el 20 de enero (Acta 1/2011), y el 5 de abril de 2011 (Acta 2/2011), en que se presentó informe sobre resultados provisionales de la Evaluación del Desempeño del año 2009 (folio 51 ss). El 28 de abril de 2011 se reunió la Comisión General de Evaluación del Desempeño de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo, elevándose a definitivos los resultados de la Evaluación de Desempeño del año 2009 (Acta 3/2011). Por resolución de 7 de junio de 2011 el Concejal Delegado acordó aprobar y elevar a definitivos los resultados de la ED correspondientes al año 2009, con los efectos que de la misma deriven. (folio 49) y la Administración procedió al pago del Complemento Productividad E en abril de 2011 (folio 75), y a la notificación los interesados (folio 50 autos).

SEXTO.- El artículo 13 del referido Convenio define la evaluación del desempeño. *“1. la evaluación del desempeño es el instrumento a través del que se acredita el compromiso de los empleados y las empleadas municipales en la consecución de los objetivos de la administración municipal y el interés en la mejora de los servicios públicos. 2. En el anexo V de este Convenio se aprueba el sistema de evaluación del desempeño a implantar en el ayuntamiento de Gijón y sus organismos autónomos y se determinan sus efectos en la carrera*



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias que, en su caso, se establezcan de acuerdo con el art. 24 del estatuto del empleado público. 3. la Comisión de seguimiento, a la vista del resultado de las primeras evaluaciones realizadas, podrá acordar modificaciones en el procedimiento y en sus resultados para ajustarlo a una mejora en el funcionamiento de los servicios públicos. 4. Con independencia del sistema general de evaluación podrán acordarse procesos específicos en determinados servicios municipales que por su singularidad aconsejen un tratamiento propio, dando cuenta en todo caso al órgano de representación del ámbito en que se aborde”.

SÉPTIMO.- El anexo V apartado 2.2. sobre Periodo de evaluación:

“El periodo de evaluación se celebrará en el mes de febrero de cada año natural, después de celebradas las jornadas de los Centros Gestores en las que se darán a conocer los objetivos para el ejercicio que comienza. previamente al comienzo del periodo de evaluación se cargarán en la aplicación los indicadores, objetivos y datos de interés para facilitar el proceso de evaluación, todo ello en coordinación de las diferentes Áreas con las direcciones de recursos Humanos y de Planificación y Presupuestos. Este proceso debe ir en paralelo con la confección de la Memoria de Gestión de cada Área gestora con la finalidad de que sea un instrumento de reflexión y debate interno en cada unidad administrativa o departamento de las diferentes Áreas. La inspección General de servicios de la dirección de recursos Humanos tendrá a su cargo el asesoramiento y apoyo a cada Área en este proceso, así como efectuará el seguimiento del mismo y recordará la obligación de cumplimentar los diferentes formularios a los interesados en función del papel o función que tengan asignado en este proceso. Los responsables de la evaluación en cada uno de los grupos definidos, al mismo tiempo que efectúan la evaluación, fijarán la fecha de celebración de la entrevista de forma que los interesados conozcan con suficiente antelación la misma. Las entrevistas deberán estar finalizadas antes del 20 de marzo, y el resultado de la misma se reflejará en el formulario correspondiente de la aplicación. La Dirección de Recursos Humanos elaborará el informe final, recogiendo los resultados de la evaluación, así como las alegaciones formuladas por los evaluados, en su caso. Este informe final se someterá a la Comisión General de Evaluación en la que se debatirá el mismo y se aprobarán finalmente los resultados de la evaluación con las modificaciones que se considere necesario, a la vista de las alegaciones, de los informes emitidos y de las propuestas que se formulen en dicha Comisión. La Comisión deberá concluir estos trabajos en el mes de abril de cada año, que se publicarán en la intranet municipal y se incorporarán al registro de personal, previa resolución o acuerdo del órgano de gobierno municipal que tenga atribuida esta competencia, sin perjuicio de los recursos que procedan conforme al procedimiento administrativo. Todo este proceso se realizará a través de la aplicación, pudiendo generarse en papel a efectos de presentación ante las instancias que procedan o previa petición del interesado/a.

OCTAVO.- El Anexo V apartado 5.4. Una vez aprobado el proceso, por la Dirección de Recursos Humanos se procederá antes del 31 de marzo de cada año a:— anotación en el registro de personal de los resultados de la evaluación.— abono en nómina de las cantidades que procedan.— Convocatoria de los correspondientes cursos de promoción y consolidación del grado.— inicio, en su caso, de los expedientes de remoción en puestos de trabajo o de pérdida de la adquisición de grado.

NOVENO.- El anexo V apartado 9.— Disposición Adicional Con carácter general el primer proceso de evaluación del desempeño se iniciará el 1 de enero de 2009, con referencia al ejercicio 2008, y deberá estar concluido antes del 31 de marzo de 2009. El presente manual



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



tiene el carácter de provisional y estará sujeto al desarrollo y modificaciones que se apruebe en la Comisión mixta del acuerdo para materias comunes.

DÉCIMO.- Agotada la vía administrativa, se interpuso demanda ante los Tribunales el 21 de enero de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- El sindicato USIPA considera que la Administración demandada ha incumplido los compromisos adquiridos en virtud del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón, y más en concreto las prescripciones del Anexo V, en el que se regula el sistema de evaluación de los empleados municipales con efectos directos en la carrera profesional de los mismos, así como en la provisión y continuidad en los puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el art 24 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, afirma que se ha incumplido lo dispuesto en el apartado 2.2, "periodo de evaluación", apartado 5.4 y apartado 9 del Anexo V "Manual de Evaluación del Desempeño del Ayuntamiento de Gijón, con consecuencias gravemente perjudiciales para los derechos económicos y de promoción profesional del personal objeto del ámbito del referido convenio colectivo. Entiende que, teniendo en cuenta que el Acuerdo se firmó el 24 de noviembre de 2008 y el número insignificante de reuniones de la Comisión de Evaluación durante los años 2009 y 2010, resulta evidente la falta de voluntad de la Administración de cumplir lo convenido en relación a la evaluación del desempeño y la carrera profesional. E interesa que se condene a la empresa demandada a que abone a los trabajadores afectados el importe del complemento de productividad correspondiente a cada año a partir del 1 de enero de 2009, y a que se impartan los cursos de subida de grado correspondientes, cumpliendo los plazos establecidos en el convenio pactado, más la cuantía a los intereses legales correspondientes producidos por el retraso negligente de la Administración, tanto en el abono del complemento de productividad como del suplemento del grado correspondiente

El Ayuntamiento de Gijón niega que haya incumplido los compromisos adquiridos en virtud del referido Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón, pues en ningún momento puede apreciarse que haya existido abandono o negligencia en el cumplimiento de los mismos.

SEGUNDO.- El artículo 19 del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, dispone que El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional. Y que la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos. El art 20 del mismo texto legal define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Anualmente la Comisión de Selección establecerá los indicadores y los elementos de la conducta profesional, pudiendo proponer entre los que el precepto relaciona.

El Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo, define, en su artículo 13, la Evaluación del Desempeño como instrumento nuevo a implantar en el Ayuntamiento de Gijón y sus organismos autónomos, determina sus efectos en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias, y en su Anexo V se regula con carácter general los plazos y procedimiento a seguir.

El examen de los acontecimientos que se han descrito en el relato fáctico de esta resolución pone de relieve que, efectivamente, en el proceso de Evaluación del Desempeño relativo al año 2009, que es aquel a que se refiere el Sindicato actor en su escrito de demanda, no se cumplieron los plazos fijados en el Anexo V; no obstante, no se aprecia que la causa fuera, como sostiene el Sindicato, el abandono o la negligencia de la Administración, pues quedó acreditado, mediante la prueba documental practicada, que el 14 de abril de 2010 se reunió la Comisión General de Evaluación donde se presentó por la Dirección de RRHH el





PRINCIPADO DE
ASTURIAS

informe Final con los resultados definitivos de la evaluación 2008, así como las alegaciones formuladas, en su caso por los empleados (folio 62 ss), acordándose por los representantes de la Administración y de la parte social crear un grupo de trabajo para los procesos de evaluación de los años 2009 y 2010 (Acta 1/2010) (folio 68 autos). El 29 de abril de 2010 se reunió el Grupo de Trabajo para abordar las evaluaciones del desempeño de los años 2009 y 2010 (expte 60) (Acta 1/2010). Nueva reunión el 14 de mayo, el 25 de junio, el 2 de julio, el 26 de julio de 2010 (Actas 2/2010, 3/2010, 4/2010, 5/2010). No fue hasta esta última reunión que se consensuaron los criterios de evaluación del absentismo. El 17 de enero (Acta 1/2011) se reunió el Grupo de Trabajo, presentando la Administración propuesta de indicadores y criterios para evaluar el desempeño de 2009 que fue aceptada por la parte social. La Comisión General de Evaluación del Desempeño de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo se reunió el 20 de enero (Acta 1/2011). Este relato pone de manifiesto la imposibilidad de compatibilizar el cumplimiento del acuerdo en relación con los plazos fijados en el mismo, debido a la necesidad previa de fijar los indicadores que se emplearían para realizar la evaluación de forma consensuada con la parte social del Convenio.

Por otro lado, con posterioridad a la formulación de la demanda, que se presentó en el Juzgado Decano de esta ciudad el 21 de enero, el 5 de abril de 2011 (Acta 2/2011) en la reunión de la Comisión General de Evaluación del Desempeño se presentó informe sobre resultados provisionales de la Evaluación del Desempeño del año 2009 (folio 51 ss). El 28 de abril de 2011 se reunió la Comisión General de Evaluación del Desempeño de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo, elevándose a definitivos los resultados de la Evaluación de Desempeño del año 2009 (Acta 3/2011). Por resolución de 7 de junio de 2011 el Concejal Delegado acordó aprobar y elevar a definitivos los resultados de la ED correspondientes al año 2009, con los efectos que de la misma deriven. (folio 49) y la Administración procedió al pago del Complemento Productividad E en abril de 2011 (folio 75), y a la notificación los interesados (folio 50 autos).

Por lo expuesto procede la estimación parcial de la demanda, toda vez que, si bien con retraso respecto de los plazos fijados en el convenio, la Administración demandada ha procedido al abono del complemento reclamado; no obstante, no consta que haya impartido los cursos de promoción de grado para aquellos empleados públicos que superaron la Evaluación del Desempeño del año 2009, y a ello está obligada por virtud de lo dispuesto en el convenio pactado, por lo que debe ser condenada a cumplir lo convenido.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 189 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, procede advertir a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación

FALLO.-

Que estimando parcialmente la demanda de despido interpuesta por **UNION DE SINDICATOS DEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS** contra el **AYUNTAMIENTO DE GIJÓN**, debo condenar y condeno a la Administración demandada a que imparta los cursos de promoción de grado para aquellos empleados públicos que superaron el proceso de la Evaluación del Desempeño del año 2009.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro, expídase certificación literal de la misma para su constancia en los autos de referencia.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,00 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de este Juzgado con el num. 2768/0000/ acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en BANESTO a nombre de este juzgado, con el nº 2768/0000/65/0053/11, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo

E/

DILIGENCIA.- Seguidamente se procede a dar cumplimiento a lo dispuesto en los Arts. 266 de la LOPJ y 212 de la LEC. Doy fe.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS