



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

Expediente: 1232/2019

Asunto: IES XXX / Conflictividad laboral / Resolución

Centro directivo: Consejería de Educación

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 se hace alusión a la conflictividad laboral existente en el IES XXX en el que desempeña su puesto de trabajo D. XXX, con antigüedad desde el 24 de septiembre de 2012, en virtud de un contrato de interinidad a tiempo completo en la categoría de personal de servicios (XXX). En concreto, se solicita al Procurador del Común *“un ambiente laboral adecuado con la exigible seguridad y salud laboral, instando a la Administración competente que se adopten las medidas necesarias para remover la actual situación de conflictividad”*.

Admitida la queja a trámite nos dirigimos a V.I. solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un Informe de 4 de junio de 2020 (fecha de entrada 12 de junio).

En el precitado informe, y entre otras consideraciones, se indica que *“la última cuestión conocida fue la solicitud por parte del interesado de que se abriera la debida investigación y se le proporcionara un ambiente laboral adecuado, con la exigible seguridad y salud laboral, adoptando las medidas necesarias para remover la actual situación de conflictividad que tan grave daño a su salud le viene produciendo en el mencionado centro educativo.(...) con fecha 4 de noviembre de 2019 se envió por segunda vez escrito de contestación al interesado, ya que el anterior escrito fue devuelto, informándole que, con fecha 2 de julio de 2019, se dio traslado de dicha petición, por ser de su competencia, a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en XXX, así como copia del escrito al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de la Presidencia”*.



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 la documentación examinada que, mediante tres Resoluciones de la Dirección General de Recursos Humanos, se impusieron a D. XXX dos sanciones de empleo y sueldo de cinco días, y una sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres meses. Dichas Resoluciones fueron recurridas en vía judicial por D. XXX con el resultado que pasamos a exponer a continuación:

1.-Mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, de 20 de mayo de 2016, se impone a D. XXX la sanción de suspensión de empleo y sueldo de cinco días (con fundamento en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos, y en concreto, en el artículo 89.3 de conformidad con el cual “Son faltas graves: a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados”. Contra dicha Resolución de 20 de mayo de 2016 D. XXX formuló demanda que fue estimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de XXX de 17 de abril de 2017 ya que, según dicha Sentencia, *“no se ha practicado en el acto del juicio prueba bastante acreditativa de la realidad de los hechos relatados”*.

2.-Posteriormente, y mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 21 de julio de 2017, se impuso a D. XXX la sanción de suspensión de empleo y sueldo de cinco días, también con fundamento en el artículo 89.3 a) del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos. La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de XXX de 26 de diciembre de 2017 estimó la demanda de D. XXX entendiendo que *“la conducta sancionada no es incardinable en la falta grave de desobediencia o falta de respeto, por lo que procede dejar la sanción impuesta sin efecto”*.

3.-Finalmente, y mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 13 de agosto de 2018, se impone a D. XXX la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres meses. Dicha Resolución se fundamenta, también, en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos, y en concreto, en el artículo 89.2 de conformidad con el cual “Son faltas muy graves: i) La desobediencia abierta o insubordinación a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico”. Sin embargo, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de XXX, de 15 de mayo de 2019, y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de XXX, desestimaron la demanda de D. XXX.

En otro orden de cosas, también resulta de la documentación examinada que D. XXX ha causado baja desde el día 30/09/2015 hasta el día 04/07/2016; desde el día



10/07/2017 hasta el día 17/07/2017, y finalmente, desde el día 26/02/2018 hasta el día 10/10/2018, así como que la STSJCyL de XXX, dictada en virtud de demanda promovida por D. XXX declara el carácter profesional (accidente de trabajo) del proceso de incapacidad temporal de fecha de baja 26/02/2018. Según dicha Sentencia *“Todos los datos que aparecen acreditan que la sintomatología del actor aparece vinculada o focalizada en problemas que el mismo entiende concurren en el trabajo, no apareciendo ningún otro elemento al margen de los mismos. Por otra parte, efectivamente, puede observarse que determinados hechos acaecidos en el trabajo, que en absoluto tienen porqué ser irregulares, inciden de manera especial originando la situación de baja”*.

Por lo tanto, y a la vista de lo expuesto, no parece ofrecer ninguna duda la conflictividad laboral existente en el IES XXX en el que desempeña su puesto de trabajo D. XXX, en virtud de un contrato de interinidad a tiempo completo en la categoría de personal de servicios (XXX). Así resulta de los siguientes hechos:

1.-La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de XXX, de 17 de abril de 2017, y la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de XXX, de 26 de diciembre de 2017, dejaron sin efecto las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de cinco días impuestas a D. XXX mediante Resoluciones de la Dirección General de Recursos Humanos de 20 de mayo de 2016 y 21 de julio de 2017.

2.-La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de XXX, de 15 de mayo de 2019, y la STSJCyL, de XXX, consideraron ajustada al ordenamiento jurídico la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres meses impuesta a D. XXX mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 13 de agosto de 2018.

3.- D. XXX ha causado baja desde el día 30/09/2015 hasta el día 04/07/2016; desde el día 10/07/2017 hasta el día 17/07/2017, y finalmente, desde el día 26/02/2018 hasta el día 10/10/2018. Además, la STSJCyL de XXX declara el carácter profesional (accidente de trabajo) del proceso de incapacidad temporal de fecha de baja 26/02/2018.

4.- También parece deducirse de la documentación remitida que D. XXX presentó una denuncia en la Guardia Civil, y que la misma se tramitó por el Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción nº 1 de XXX como Diligencias Previas 795/2015.

Sin embargo, y pese a lo expuesto, en el Informe de 4 de junio de 2020 (fecha de entrada 12 de junio) solamente se indica que *“la última cuestión conocida fue la solicitud por parte del interesado de que se abriera la debida investigación y se le proporcionara un ambiente laboral adecuado, con la exigible seguridad y salud laboral, adoptando las medidas necesarias para remover la actual situación de conflictividad que tan grave daño a su salud le viene produciendo en el mencionado centro educativo y que “con fecha 4 de noviembre de 2019 se envió por segunda vez escrito de contestación al interesado, ya que el anterior escrito fue devuelto,*



informándole que con fecha 2 de julio de 2019 se dio traslado de dicha petición, por ser de su competencia, a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en XXX, así como copia del escrito al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de la Presidencia” (sin que se haga referencia a las actuaciones que, en su caso, se hayan realizado por la Delegación Territorial de XXX, ni por el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de la Presidencia).

Pues bien, en relación con lo expuesto debe tenerse en cuenta que el artículo 40.2 de la Constitución dispone que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. Por su parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone en el artículo 4.2 d) que los trabajadores tienen derecho “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” y en el artículo 19.1 que “el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Más específicamente debemos tener en cuenta la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo artículo 2.1 establece que la presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. El artículo 14.1 de la Ley 31/1995 añade que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, y que este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Por lo demás, la Orden PRE/1192/2019, de 28 de noviembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de la Presidencia, dispone en el artículo 37 que el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales, en relación a los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, ejercerá las siguientes funciones: f) La elaboración de instrucciones, criterios, planes y propuestas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, el **asesoramiento a las Consejerías** y Organismos Autónomos y la intermediación, en su caso, tanto con los servicios de prevención propios como con los contratados.

En definitiva, a juicio de esta Institución, y con el fin de solventar la conflictividad laboral que pueda existir en el IES XXX (y que ha afectado a D. XXX, pero también a sus compañeros y superiores), debería realizarse un seguimiento de las actuaciones que se están llevando a cabo por parte de la Delegación Territorial de XXX y del Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales, así como valorar, a



la vista de dichas actuaciones y de su resultado, la posibilidad de solicitar asesoramiento a dicho Servicio.

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**:

1.-Que por parte de ese Centro Directivo, y con el fin de solventar la conflictividad laboral que pueda existir en el IES XXX, se realice un seguimiento de las actuaciones que se están llevando a cabo por parte de la Delegación Territorial de XXX y del Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.

2.-Que se tenga en cuenta la posibilidad de solicitar asesoramiento al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales [artículo 37 f) de la Orden PRE/1192/2019, de 28 de noviembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de la Presidencia].

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 Educación 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