



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: 1593/2022

Asunto: Deducción proporcional de retribuciones / Disconformidad / 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 posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante manifestaba su disconformidad con la “Resolución de la Directora General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León por la que se aprueba una deducción proporcional de haberes al trabajador XXX”, de 25 de enero de 2022. En virtud de dicha Resolución se acuerda:

“Primero.- La deducción proporcional de retribuciones al trabajador del ICE XXX por la parte de su jornada laboral mensual de ausencias no justificadas referidas al mes de octubre de 2021, y que asciende a 3 horas y 20 minutos.

Segundo.- Que esta deducción ascienda a XXX euros brutos en concepto de minoración de devengos retributivos ordinarios, debiéndose incorporar en el proceso de nóminas del mes de enero de 2022 mediante el concepto “Diferencia de Nómina (SR/SC)”.

Tercero.- Adicionalmente, y consustancial a la deducción anterior, la minoración de la paga extraordinaria del mes de junio de 2022 en XXX euros brutos”.

También señalaba que, a la vista de la citada Resolución de la Directora General del Instituto, y mediante escrito de 15 de marzo de 2022, XXX presentó una reclamación (Asunto: Reclamación. Deducción de haberes nómina enero 2022) que no había sido objeto de respuesta. En dicha reclamación se pone de manifiesto que “*El artículo 47.5 del Convenio Colectivo establece para este supuesto la audiencia previa del interesado, lo que no se ha diligenciado en el presente caso. Esto es así, aun cuando el Área de Personal le haya reenviado recientemente (marzo) correo anterior de fecha 12.01.2022*



con el que se pretende acreditar el cumplimiento de dicho trámite, dándose la circunstancia de que, desde el día 11.01 hasta el 25.01.2022, este trabajador se encontraba disfrutando de diversos permisos. En consecuencia, solicita la nulidad de la Resolución dictada con fecha 25.01.2022, así como la nulidad de la nómina del mes de enero de 2022, debiéndose emitir otra en la que consten las retribuciones íntegras correspondientes a dicho mes”.

A la vista de lo expuesto, con fecha 2 de noviembre de 2022 nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un informe, en virtud del cual, entre otras consideraciones, se indica lo siguiente:

“(…) Considerando que el saldo mensual de la jornada realizada por el trabajador XXX presentaba un defecto de 3 horas y 20 minutos durante el mes de octubre de 2021, en fecha 12 de enero de 2022, desde el área de personal, se le comunica al mencionado trabajador, vía correo electrónico, que debe proceder a la regularización de ese defecto de jornada mensual, o bien alegar lo que a su derecho convenga en relación con la citada incidencia, procediendo a la correspondiente deducción proporcional de haberes en el caso de que ese defecto de jornada no sea regularizado o justificado convenientemente.

Al menos durante la jornada del día 19 de enero de 2022 hay constancia de que el trabajador XXX utiliza su correo electrónico corporativo para el envío de determinada documentación, por lo que tuvo acceso a la comunicación remitida en fecha 12 de enero de 2022 desde el área de personal”.

(…)

Sobre esta cuestión cabe señalar, asimismo, que el Convenio Colectivo no determina un plazo específico para la presentación de alegaciones, de manera que las alegaciones emitidas con posterioridad a la Resolución pueden ser tenidas en cuenta en cualquier momento temporal, pudiendo retrotraerse los efectos económicos adversos siempre que se acrediten documentalmente las ausencias que no han sido justificadas, cosa que el trabajador XXX no ha realizado hasta la fecha”.

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

El artículo 47.5 del Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (BOP de Valladolid de 29 de septiembre de 2021) dispone que “la deducción proporcional de haberes como consecuencia de la diferencia entre la jornada mensual de trabajo exigible y la efectivamente realizada por las personas



trabajadoras del ICE será aplicable en los supuestos en que no se justifique suficientemente dicho incumplimiento, previa audiencia al interesado”.

En consecuencia, con fundamento en el precitado artículo 47.5 del Convenio Colectivo, se dicta la “Resolución de la Directora General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León por la que se aprueba una deducción proporcional de haberes al trabajador XXX”, de 25 de enero de 2022. En virtud de dicha Resolución se acuerda: *“Primero.- La deducción proporcional de retribuciones al trabajador del ICE XXX por la parte de su jornada laboral mensual de ausencias no justificadas referidas al mes de octubre de 2021, y que asciende a 3 horas y 20 minutos (...).”*

Además, en dicha Resolución de 25 de enero de 2022, como antecedente de lo acordado, consta literalmente *“advertido el interesado de la presente deducción proporcional de haberes, y habiendo sido requerido para justificar de manera suficiente las ausencias detectadas e informado sobre la posibilidad de presentar a este respecto las alegaciones que a su derecho pudiera convenir”*, párrafo este último que nos remite al correo electrónico de 12 de enero de 2022 dirigido por XXX a XXX (Asunto: Jornada XXX - Octubre 2021), en el que literalmente se dispone:

“Buenos días, XXX.

Revisado el registro de jornada correspondiente al pasado mes de octubre se detecta una minoración de 3 horas y 20 minutos respecto a tu jornada exigible.

Lo que se pone en tu conocimiento para que puedas alegar lo que a tu derecho convenga, o bien solicitar vacaciones o permisos durante ese mes para cubrir el horario no realizado.

En caso de que esta situación no se regularice, se procederá a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Un saludo”.

Sin embargo, como ha quedado expuesto, a la vista de la Resolución de 25 de enero de 2022, y mediante escrito de 15 de marzo de 2022, XXX presentó una reclamación (Asunto: Reclamación. Deducción de haberes nómina enero 2022) en la que ponía de manifiesto que *“El artículo 47.5 del Convenio Colectivo establece para este supuesto la audiencia previa del interesado, lo que no se ha diligenciado en el presente caso. Esto es así, aun cuando el Área de Personal le haya reenviado recientemente (marzo) correo anterior de fecha 12.01.2022 con el que se pretende acreditar el cumplimiento de dicho trámite, dándose la circunstancia de que, desde el día 11.01 hasta el 25.01.2022, este trabajador se encontraba disfrutando de diversos permisos”*, y



solicitaba la nulidad de “*la Resolución dictada con fecha 25.01.2022*” y la de “*la nómina del mes de enero de 2022*”; escrito que entendemos que no ha sido objeto de respuesta ya que, pese a haberse solicitado en el nuestro de 2 de noviembre de 2022 “una copia de la respuesta al escrito presentado por XXX de 15 de marzo de 2022 (Asunto: Reclamación. Deducción de haberes nómina enero 2022)”, dicha copia no ha sido remitida.

En cualquier caso, con independencia de que se diera la circunstancia “*de que desde el día 11.01 hasta el 25.01.2022*” el trabajador se encontrara disfrutando de diversos permisos (tal y como pone de manifiesto en su escrito de 15 de marzo de 2022), cuestión sobre la cual no se pronuncia su informe, sí parece deducirse del mismo que el trámite de audiencia a que se refiere el artículo 47.5 del Convenio Colectivo (deducción proporcional de haberes como consecuencia de la diferencia entre la jornada mensual de trabajo exigible y la efectivamente realizada por las personas trabajadoras) no se ha notificado mediante un medio que permita tener constancia de su recepción o acceso por el interesado. En concreto, porque en el citado informe se indica que “*Al menos durante la jornada del día 19 de enero de 2022 hay constancia de que el trabajador XXX utiliza su correo electrónico corporativo para el envío de determinada documentación, por lo que tuvo acceso a la comunicación remitida en fecha 12 de enero de 2022 desde el área de personal*”. Es decir, se entiende que “*tuvo acceso a la comunicación remitida en fecha 12 de enero de 2022 desde el área de personal*” porque “*al menos durante la jornada del día 19 de enero de 2022 hay constancia de que el trabajador XXX utiliza su correo electrónico corporativo para el envío de determinada documentación* (documentación que no se concreta pero que, en principio, no tiene relación con el correo electrónico de 12 de enero de 2022)”.

Sin embargo, salvo la existencia de otra información de la que no disponemos y de la que puedan extraerse conclusiones diferentes, no parece que pueda resultar acreditado que “*tuvo acceso a la comunicación remitida en fecha 12 de enero de 2022 desde el área de personal*” porque “*durante la jornada del día 19 de enero de 2022 hay constancia de que el trabajador XXX utiliza su correo electrónico corporativo para el envío de determinada documentación*”, documentación que, como acabamos de indicar, no parece tener relación con el correo electrónico de 12 de enero de 2022, y considerando, además, que podría darse la circunstancia “*de que desde el día 11.01 hasta el 25.01.2022*” el trabajador se encontrara disfrutando de diversos permisos (tal y como pone de manifiesto en su escrito de 15 de marzo de 2022).

En definitiva, sin cuestionar la viabilidad de la utilización del correo electrónico en el ámbito laboral, así como la generalidad de su uso en el ámbito de las comunicaciones informales, creemos que, en actuaciones sucesivas, el trámite de audiencia a que se refiere el artículo 47.5 del Convenio Colectivo (deducción proporcional de haberes como consecuencia de la diferencia entre la jornada mensual de trabajo exigible y la



efectivamente realizada por las personas trabajadoras) debe notificarse a través de un medio que permita tener constancia de su recepción o acceso por el interesado.

También entendemos que debe contestarse el escrito de 15 de marzo de 2022 presentado por XXX (Asunto: Reclamación. Deducción de haberes nómina enero 2022), máxime teniendo en cuenta, como nos indica en su informe, que *“el Convenio Colectivo no determina un plazo específico para la presentación de alegaciones, de manera que las alegaciones emitidas con posterioridad a la Resolución pueden ser tenidas en cuenta en cualquier momento temporal, pudiendo retrotraerse los efectos económicos adversos siempre que se acrediten documentalmente las ausencias que no han sido justificadas”*, todo ello, según ha de deducirse del texto transcrito, a los efectos oportunos.

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**:

PRIMERA: Que en actuaciones sucesivas se notifique el trámite de audiencia a que se refiere el artículo 47.5 del Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (deducción proporcional de haberes como consecuencia de la diferencia entre la jornada mensual de trabajo exigible y la efectivamente realizada) a través de un medio que permita tener constancia de su recepción o acceso por el interesado.

SEGUNDA: Que se proceda a contestar el escrito de 15 de marzo de 2022 presentado por XXX (Asunto: Reclamación. Deducción de haberes nómina enero 2022).

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