



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: 491/2022

Asunto: Archivo XXX / Incumplimiento de la normativa sobre horarios y tiempo de trabajo / Resolución

Centro directivo: Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

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 incumplimiento de la normativa sobre horarios y tiempo de trabajo en el Archivo XXX.

En primer lugar, como antecedentes de la problemática expuesta, se refería a la “Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo del expediente disciplinario incoado a XXX, personal XXX del Servicio Territorial de Cultura y Turismo de XXX”, de **2 de septiembre de 2021**. En virtud de dicha Resolución de la Secretaría General se acuerda sancionar con XXX a XXX como responsable de dos faltas graves previstas en el artículo 89.3 letras g) e i) del convenio colectivo entonces vigente (Bocyl de 28 octubre de 2013); es decir, “El abandono del trabajo sin causa justificada” y “La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo”.

Sin embargo, señalaba a continuación que *“dentro de este expediente disciplinario se citó a declarar, por parte de la instructora del mismo, a varios de los compañeros de trabajo de XXX en el centro. Testificando una serie de abandonos de su puesto de trabajo, así como incumplimientos de tiempo en dicha jornada laboral. Tras lo cual, esos mismos compañeros declarantes, no dejando de ser curioso y llamativo, también realizan e incumplen tiempos de trabajo y descanso durante sus jornadas laborales de manera habitual y sistemática (...). Denunciando un claro ejemplo de desigualdad de trato por las mismas cuestiones causales”*.



En consecuencia, XXX presentó cinco denuncias contra otros tantos trabajadores del archivo en las que solicitaba que *“se acuerde la iniciación de expediente disciplinario”* (fecha de entrada **15 de noviembre de 2021** y números XXX, XXX, XXX, y XXX), y, posteriormente, tres escritos en los que amplió la denuncia inicialmente interpuesta contra tres de dichos trabajadores (fecha de entrada **24 de enero de 2022** y números XXX, XXX, y XXX).

Por un lado, en los escritos presentados con fecha de entrada 15 de noviembre de 2021, constatamos que en cuatro se señala que *“a esta parte le consta que el referido trabajador ha abandonado su puesto de trabajo presuntamente sin causa justificada y sin realizar fichaje en el sistema de control horario los siguientes días que se relacionan”*, días que corresponden a los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2021. En otro de dichos escritos, que se refiere a XXX (XXX), denuncia la autorización de compensaciones de horas extraordinarias a dos trabajadores fuera del plazo establecido en el artículo 69 del convenio colectivo (que dispone que las compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural, y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente), y la autorización a otro trabajador de *“permiso para abandonar el centro de trabajo con el fin de realizar gestiones personales, al parecer ante la Agencia Tributaria”*.

Por otro lado, en los tres escritos presentados con fecha de entrada 24 de enero de 2022, se indica que *“no le consta que dicho trabajador los referidos días tuviera causa justificada para abandonar su puesto de trabajo y fichase incidencia en el sistema de control horario que justificase sus salidas y entradas al centro de trabajo”*, días que también se relacionan y que corresponden a los meses de noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022.

Como recordará también, con fecha 7 de abril de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, una copia de la respuesta a los escritos presentados por XXX (fecha de entrada 15 de noviembre de 2021 y números XXX, XXX, XXX, XXX, y XXX), así como una copia de la respuesta a los escritos presentados también por XXX (fecha de entrada 24 de enero de 2022 y números XXX, XXX, y XXX). Dicho trámite fue cumplimentado por la Consejería de Cultura y Turismo.

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

Como cuestión previa, debe de ponerse de manifiesto que XXX interpuso una demanda contra la “Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo del expediente disciplinario incoado a XXX personal XXX del Servicio



Territorial de Cultura y Turismo de XXX”, de **2 de septiembre de 2021**, y que dicha demanda fue desestimada por la Sentencia del Juzgado de lo social nº2 de XXX, de XXX.

Sin embargo, según manifestaciones del reclamante, constituye el objeto del presente expediente *“un claro ejemplo de desigualdad de trato por las mismas cuestiones causales”*, atendiendo a que XXX presentó, con fecha de entrada **15 de noviembre de 2021**, cinco denuncias contra otros tantos trabajadores del archivo, y, posteriormente, con fecha de entrada **24 de enero de 2022**, tres escritos en los que amplió la denuncia inicialmente interpuesta contra tres de dichos trabajadores. Todos ellos fueron objeto de respuesta mediante dos informes del Jefe del Servicio Territorial de Cultura y Turismo de XXX de 17 de enero y de 8 de marzo de 2022 (el primero, en contestación a los cinco escritos de 15 de noviembre de 2021, y, el segundo, en contestación a los tres de 24 de enero de 2022) de los que resultaba la improcedencia de incoar expediente disciplinario a los trabajadores denunciados, señalando, además, el segundo que *“en descargo de todo lo denunciado contra estos trabajadores, XXX manifiesta que estos trabajadores son de los que, en general, prestan un mejor servicio en el Archivo XXX”*.

En cualquier caso, resulta de la documentación incorporada al presente expediente la existencia de una nota interior de 28 de febrero de 2022, de la Dirección del Archivo XXX a sus trabajadores, en la que se dispone que *“Por indicaciones del Servicio Territorial de Cultura, las salidas del centro, salvo en el momento de la pausa-café, han de conllevar fichaje y no computan como tiempo de trabajo. Esto afecta a las salidas para comer o después de comer en el Archivo. La utilización de la salida de emergencia solo está permitida en los casos previstos por la normativa de prevención de riesgos laborales. Una vez advertidos de ello, se incoará expediente a cada trabajador que infrinja lo dispuesto en la normativa sobre horarios y tiempo de trabajo”*. Sin embargo, en relación con dicha nota interior, nos indica el informe de esa Consejería que *“Tras comprobar los datos de horarios, entradas, salidas y demás circunstancias”* puestas de manifiesto por XXX en sus escritos de fecha de entrada 15 de noviembre de 2021 y 24 de enero de 2022 *“desde la Delegación, se recomendó a la Dirección del Centro que efectuase una comunicación a los trabajadores que prestan servicio en el Archivo XXX recordándoles la necesidad de cumplir lo dispuesto en la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Solo a título de recordatorio -no por tener pruebas en contra de graves incumplimientos- para evitar situaciones como las que se venían sucediendo de denuncias sucesivas (...)”*.

También se indica en el informe de esa Consejería que *“De todo ello se deduce que, a día de hoy, los únicos incumplimientos graves y probados son los que se reflejan en la Resolución de 2 de septiembre de 2021 (...)”*, confirmada por la Sentencia del Juzgado de lo social nº 2 de XXX, de XXX.



En esta misma línea, se señala en un escrito del Director de 19 de abril de 2022, dirigido al Servicio Territorial de Cultura y Turismo de XXX, que *“desde la fecha en que se ha tomado posesión de la Dirección del Archivo en 21 de enero de 2022, no hay constancia por parte de este de que el personal al que se refiere el oficio del Procurador del Común haya incumplido la jornada laboral ni los horarios de manera habitual y sistemática, ni mucho menos en la manera en que lo había hecho el expedientado según consta como probado en la resolución de su expediente disciplinario”*.

Por lo tanto, al menos en principio, no resulta del expediente que no se hayan detectado incumplimientos de la jornada y el horario, sino solamente que dichos incumplimientos no pueden calificarse como *“graves”*, o como *“graves y probados”*, así como que los mismos no han tenido lugar *“de manera habitual y sistemática”*. Sin embargo, y, pese a lo expuesto, tampoco resulta del expediente que se haya valorado que los incumplimientos denunciados pudieran ser constitutivos de una infracción leve tipificada en el artículo 89.4 del convenio colectivo entonces vigente (Bocyl de 28 octubre de 2013).

Máxime teniendo en cuenta que, como señalan las Sentencias del Juzgado de lo Social n.º. 1 de Ávila, de 3 de noviembre de 2021 (rec. 350/2021 rec. 351/2021 rec. 363/2021 rec. 364/2021), y las Sentencias del Juzgado de lo Social n.º. 1 de León, de 17 de mayo de 2019 y 26 de septiembre de 2018, *“el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP/2015), manteniendo la regulación del EBEP/2007, contiene una regulación unitaria de los deberes de funcionarios y contratados laborales, que conforman un código de conducta común para todos los empleados públicos (art. 52)”*. En concreto, dicho artículo 52 dispone que *“Los empleados públicos (...) deberán actuar con arreglo a los siguientes principios (...) que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes”*, y el artículo 54 del mismo texto legal (principios de conducta) recoge en el punto segundo *“El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos”*.

No obstante, también es cierto que, a diferencia del convenio colectivo entonces vigente (Bocyl de 28 octubre de 2013), el artículo 120.4 del nuevo convenio colectivo (Bocyl de 21 de junio de 2023) señala expresamente que son faltas leves: e) El incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada, si no constituye falta grave, y que el artículo 120.3 dispone que son faltas graves: f) El incumplimiento injustificado de la normativa reguladora de la jornada y del horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de quince horas por mes natural de ausencia del trabajo. i) La connivencia en las faltas de otros trabajadores o trabajadoras relacionadas con sus deberes de cumplimiento de jornada y horario, asistencia y permanencia en el trabajo. t) Las acciones u omisiones reiteradas dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario



de trabajo. Además, el artículo 121.1 a) señala que por faltas leves podrán imponerse las sanciones de apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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 por parte de ese Centro Directivo se tenga en cuenta que los principios de conducta contemplados en el artículo 54 del Estatuto Básico del Empleado Público resultan de aplicación al personal laboral por lo que “el desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos”.

SEGUNDA: Que se tenga en cuenta también que el incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada (aunque no tenga encaje en las faltas graves) constituye una falta leve prevista en el artículo 120.4 del nuevo convenio colectivo, y que, por razón de la misma, podrán imponerse las sanciones de apercibimiento y de suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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 Cultura y Turismo 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