



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: 1128/2020

Asunto: Solicitud de teletrabajo y cuidado de menor de 12 años / Estado de alarma por Covid-19 / Resolución

Centro directivo: Consejería de Sanidad

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 situación personal de XXX, trabajadora de XXX, con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

En concreto, refería el autor de la queja que XXX tiene una hija nacida el 13/01/2012 y la condición de familia monoparental. Además, señalaba que las únicas personas de apoyo son sus padres, ambos de alto riesgo (con edades de 79 años y pluripatológicos) y que residen en el municipio de XXX .

También refería el autor de la queja que, como consecuencia de la suspensión de las clases con el objetivo de contener la extensión del coronavirus, la modalidad de trabajo presencial por parte de XXX es incompatible con el cuidado de la menor. Sin embargo, añadía que gran parte de las labores que desempeña se pueden realizar desde su domicilio con una mínima adaptación (*«instalación de programa tipo “Anydesk” o similar por parte del Servicio de Informática en el ordenador personal para tener acceso al ordenador del puesto de trabajo, realizar llamadas desde el teléfono personal con función de “llamadas ocultas”»*).

Finalmente se indicaba que, con fecha **20 de marzo de 2019**, XXX había dirigido un escrito a la Dirección de Gestión del Hospital XXX (*“Solicitud de teletrabajo por cuidado de menor de 12 años en relación al estado de alarma por Covid-19”*). En este mismo escrito señalaba que *“en caso de que se deniegue la modalidad de teletrabajo, se tenga en cuenta la solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años en relación al estado de alarma por Covid-19 que*



acompaña en el ANEXO I”.

Admitida la queja a trámite, nos dirigimos a V.I. solicitando información con fechas 8 y 22 de abril de 2020. Dicho trámite se cumplimentó el pasado 7 de mayo a través de un escrito de la Directora General de Profesionales de 28 de abril en virtud del cual *“remite copia de la solicitud de permiso por deber inexcusable para cuidado de menor de 12 años presentada por XXX y copia de la resolución de 13 de abril de 2020, del Director Gerente de XXX, por la que se desestima la solicitud presentada por XXX”.*

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 recordará, con fecha 8 de abril de 2020 nos dirigimos a la Consejería de Sanidad mediante un escrito en el que textualmente se indicaba:

«A la vista de lo expuesto, y con fecha 20 de marzo de 2019, XXX ha dirigido un escrito a la Dirección de Gestión del Hospital XXX (“Solicitud de teletrabajo por cuidado de menor de 12 años en relación al estado de alarma por Covid-19”). En este mismo escrito señala que “en caso de que se deniegue la modalidad de teletrabajo, se tenga en cuenta la solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años en relación al estado de alarma por Covid-19 que acompaña en el ANEXO I”».

En este mismo escrito de 8 de abril también se indicaba textualmente:

“A tal fin, y con fundamento en la función atribuida a esa Dirección General en el artículo 12.c) del Decreto 19/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, solicitamos a V.I. que nos informe sobre los siguientes extremos:

1.- Estado de la tramitación del escrito de 20 de marzo de 2019 (Solicitud de teletrabajo, y subsidiariamente, solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años).

2.- Copia de la respuesta que, en contestación a dicha solicitud, se haya trasladado a XXX”.

En atención a dicha petición, y como ha quedado expuesto, se remitió un escrito de la Directora General de Profesionales, de 28 de abril de 2020, en virtud del cual *“remite copia de la solicitud de permiso por deber inexcusable para cuidado de menor de 12 años presentada por XXX y copia de la resolución de 13 de abril de 2020, del Director Gerente de XXX, por la que se desestima la solicitud presentada por XXX”.*

Pues bien, analizada la documentación remitida, en concreto *“copia de la*



solicitud de permiso por deber inexcusable para cuidado de menor de 12 años presentada por XXX”, observamos que dicha solicitud es precisamente la misma solicitud a que nos referíamos en nuestra petición de información.

Sin embargo, dicha solicitud no constituye una “*solicitud de permiso por deber inexcusable para cuidado de menor de 12 años*” sino que, tal y como indicábamos en nuestra petición de información, se trata de una “*Solicitud de teletrabajo, y subsidiariamente, solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años*”. Dicha conclusión parece clara a la vista del último párrafo de la misma, en el que textualmente se indica “*en caso de que se deniegue la modalidad de teletrabajo, se tenga en cuenta la solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años en relación al estado de alarma por Covid-19 que acompaña en el ANEXO I*”.

Sin embargo, la resolución de 13 de abril de 2020, del Director Gerente de XXX, por la que se desestima la solicitud contenida en el escrito de 20 de marzo de 2019, ha interpretado, a nuestro juicio erróneamente, el citado escrito de 20 de marzo, ya que ha considerado que el mismo se trataba una solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años cuando en realidad se trataba de una “*Solicitud de teletrabajo, y subsidiariamente, solicitud de permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años*”.

Por lo tanto, entendemos que dicha resolución de 13 de abril de 2020 no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece, por un lado, que la resolución que ponga fin al procedimiento decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados, y por otro, que en los procedimientos tramitados a solicitud del interesado la resolución será congruente con las peticiones formuladas. En consecuencia, y de conformidad con el artículo 109 de la misma Ley 39/2015, y teniendo en cuenta que se trata de un acto de gravamen o desfavorable, entendemos que debería procederse a su revocación.

En otro orden de cosas, debe ponerse de manifiesto que la Resolución de 13 de abril de 2020, del Director Gerente de XXX, desestimó la solicitud (que, en los términos ya señalados, se limitó al permiso por deber inexcusable para el cuidado de menor de 12 años) “*en la medida en que (...) XXX se encuentra en situación de incapacidad temporal*”.

Ahora bien, en relación con lo expuesto, sí procede poner de manifiesto que con posterioridad a nuestras solicitudes de información de fechas 8 y 22 de abril de 2020, y en concreto el día 24 de abril de 2020, se registró de entrada un correo electrónico del autor de la queja, de fecha 22 de abril, en el que ya ponía en nuestro conocimiento que



XXX se encontraba en situación de incapacidad temporal, aunque añadía a continuación que *“el caso es que parte de esta incapacidad viene originada por la presión, tensión, nerviosismo y ansiedad que (...) ha originado toda la situación, teniendo una recaída en un proceso de salud que no estaba aún solucionado del todo y que, con todo esto, se ha visto muy acentuado”*.

Además, se adjuntaban al correo electrónico del autor de la queja de 22 de abril dos escritos presentados por el letrado XXX, dirigidos a la Dirección de Gestión del Hospital XXX y al Director Gerente del Hospital XXX (registrados de entrada el día 17 de abril de 2020 con los números 1760 y 1761, respectivamente), en los que se solicita que se conceda a XXX *“el derecho (...) a desarrollar su trabajo en la modalidad de teletrabajo (...), o subsidiariamente, un permiso por deber inexcusable para el cuidado de su hija menor de 8 años”*.

En relación con la primera solicitud consistente en *“el derecho (...) a desarrollar su trabajo en la modalidad de teletrabajo”*, y como V.I conoce, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 establece en el artículo 5 (que lleva por rúbrica *“Carácter preferente del trabajo a distancia”*) lo siguiente:

“Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas, si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”.

La Disposición final décima (Vigencia) del precitado Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, dispone que *“Con carácter general, las medidas previstas en el presente Real Decreto-Ley mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. (...) Sin perjuicio de lo anterior, la*



vigencia de las medidas previstas en este Real Decreto-Ley, previa evaluación de la situación, se podrá prorrogar por el Gobierno mediante Real Decreto-Ley”.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, y en concreto, el artículo 15, establece que se prorroga lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, y que el contenido de este artículo se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, entendemos que esa Consejería debe atender la solicitud de trabajo a distancia de XXX si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. En relación con lo expuesto, se señala en los escritos presentados por el letrado XXX, dirigidos a la Dirección de Gestión del Hospital XXX y al Director Gerente del Hospital XXX (registrados de entrada el día 17 de abril de 2020 con los números 1760 y 1761, respectivamente), que *«entre las tareas que realiza actualmente están los avisos telefónicos tanto para anular o posponer citar a los pacientes que puede realizar llamadas desde el teléfono personal (con función de llamadas ocultas o con desvío desde el teléfono del puesto de trabajo). Y para reprogramar las citas anuladas puede realizarlo a través de su ordenador personal con una contraseña de acceso al programa “Jimena” del Hospital de XXX, simplemente dejando el ordenador encendido en su puesto de trabajo»*. En cualquier caso, corresponderá a esa Consejería justificar que técnica y razonablemente no es posible el trabajo a distancia, y que el esfuerzo de adaptación necesario no resulta proporcionado.

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 se proceda a revocar la Resolución de 13 de abril de 2020, del Director Gerente de XXX, por la que se desestima la solicitud contenida en el escrito de 20 de marzo de 2019.

2.-Que se resuelvan las solicitudes dirigidas a la Dirección de Gestión del Hospital XXX y al Director Gerente del Hospital XXX, registradas de entrada el día 17 de abril de 2020, números 1760 y 1761, cuyo objeto consiste en “la modalidad de teletrabajo, o subsidiariamente, un permiso por deber inexcusable para el cuidado de su hija menor de 8 años”.

3.-Que se estime la solicitud de trabajo a distancia teniendo en cuenta que, al menos en principio, la adopción de las medidas oportunas parece técnica y razonablemente posible, y el esfuerzo de adaptación necesario resulta



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

proporcionado.

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 Sanidad 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