



**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE XXX
ILMA. SRA. ALCALDESA**

Asunto: Síndrome de ansiedad secundario a situación laboral / Cambio de puesto y teletrabajo

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número **1043/2022**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión a XXX, funcionario desde XXX del Ayuntamiento de XXX (XXX) con la categoría de jefe de negociado de urbanismo. Según manifestaciones del reclamante *“Lleva desde hace aproximadamente 10 años con problemas de estrés laboral avalado tanto por informes de su médico de cabecera como del médico de empresa”*. En concreto, se adjuntan dos informes médicos de fechas 2 de diciembre y 17 de diciembre de 2021. En el primero se indica *“Observaciones: Ansiedad. Recomendaciones: Apto/a para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo contenidas en el organigrama del Ayuntamiento de XXX, pero prevalece la necesidad de adaptación de su puesto de trabajo, o, en su defecto, pase a segunda actividad”*, y, en el segundo, *“El paciente de referencia presenta un síndrome de ansiedad desde hace unos 10 años, secundario a su situación laboral. Sería conveniente para evitar estas situaciones el cambio en el puesto de trabajo o bien el teletrabajar”*.

En definitiva, solicitaba el reclamante su *“adscripción por razones de salud a la plaza de jefe de negociado de servicios sociales”*, y, en tanto la misma tenga lugar, *“la posibilidad de teletrabajar de forma mixta”*.

En consecuencia, mediante escrito de 19 de julio de 2022, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite fue cumplimentado por ese Ayuntamiento mediante una comunicación en la que se pone de manifiesto lo siguiente:



“Desde 2003 no existe jefatura de negociado en el departamento de servicios sociales consistiendo su estructura administrativa en una funcionaria del subgrupo C1 y tres del C2. En consecuencia, el Sr. XXX pide ser adscrito a un puesto que no existe (aunque el jefe de servicio de servicios sociales municipales haya demandado reiteradamente que se provea).

Ese puesto (jefatura de negociado del departamento municipal de servicios sociales), en caso de que existiera, se encontraría ubicado físicamente en las mismas dependencias, a escasos metros de distancia del actual puesto desempeñado por XXX, dado que las secciones de urbanismo y servicios sociales comparten instalaciones.

(...)

Respecto a la solicitud de teletrabajar, tras la finalización del estado de alarma el régimen de teletrabajo prosiguió en este Ayuntamiento hasta el 5/7/2021 para la mayor parte de los empleados municipales cuyos puestos eran susceptibles de desempeñarse mediante esta modalidad. En esa fecha se incorporaron al trabajo presencial todos los trabajadores municipales, salvo los incluidos en el informe del médico de empresa de fecha 1/7/2021, entre los que no se encontraba el Sr. XXX. Finalmente, también ellos se incorporaron presencialmente desde el 11/4/2022”.

Posteriormente, con fecha 20 de septiembre de 2022, y, teniendo en cuenta el contenido de su comunicación, se acordó poner de manifiesto la misma al autor de la queja el cual alegó, dentro del plazo otorgado al efecto, lo que estimó conveniente a sus intereses.

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

Constituye el objeto del presente expediente la inactividad municipal respecto de las demandas planteadas a ese Ayuntamiento por XXX, funcionario desde XXX del Ayuntamiento de XXX con la categoría de jefe de negociado de urbanismo. En concreto, y, como ha quedado expuesto, su *“adscripción por razones de salud a la plaza de jefe de negociado de servicios sociales”*, y, en tanto la misma tenga lugar, *“la posibilidad de teletrabajar de forma mixta”*, aspectos que pasamos a analizar de forma independiente por razones de claridad expositiva.

1.-Adscripción a la plaza de jefe de negociado de servicios sociales

Mediante escrito de 22 de marzo de 2022 XXX solicitó su *“adscripción por razones de salud a la plaza de jefe de negociado de servicios sociales”*. En los siguientes términos: *“Teniendo en cuenta que la plaza de jefe de negociado de servicios sociales se halla vacante y que su jefe de servicio viene solicitando que se cubra la misma, considero*



que este puesto de trabajo se adecúa a mi situación de salud, y, además, por mi formación -XXX -, favorecería mi recuperación. En consecuencia, ruego mi adscripción por razones de salud a la plaza de jefe de negociado de servicios sociales (El jefe de servicio de servicios sociales me ha comunicado su conformidad)”.

Sin embargo, nos indica ese Ayuntamiento en su informe que *“Desde 2003 no existe jefatura de negociado en el departamento de servicios sociales (...). En consecuencia, el Sr. XXX pide ser adscrito a un puesto que no existe (aunque el jefe de servicio de servicios sociales municipales haya demandado reiteradamente que se provea). Ese puesto (jefatura de negociado del departamento municipal de servicios sociales), en caso de que existiera, se encontraría ubicado (...) a escasos metros de distancia del actual puesto desempeñado por XXX (...)”.*

Ahora bien, en relación con la existencia (o inexistencia) de dicha jefatura de negociado, XXX presentó dos escritos dirigidos al Secretario General y a la Técnica de Gestión de Personal, respectivamente. En concreto, mediante escrito de fecha de entrada 4 de junio de 2022 y número XXX, XXX expone *“(...) por considerar que es evidente que la plaza de jefe de negociado de servicios sociales desde el 2003 está vacante”,* y solicita *“informe/certificado del Sr. Secretario General en el que se concrete la situación legal en la que se encuentra la citada plaza. Caso de que pueda entenderse que la plaza no está vacante, acuerdo y fecha en la que se aprobó amortizar la plaza concreta o, en su caso, alguna plaza de jefe de negociado”.* Por lo demás, en los mismos términos que el escrito de fecha de entrada 4 de junio de 2022 y número XXX en el que XXX solicita *“informe/certificado de la Técnica de Gestión de Personal en el que se concrete la situación legal en la que se encuentra la citada plaza. Caso de que pueda entenderse que la plaza no está vacante, acuerdo y fecha en la que se aprobó amortizar la plaza concreta o, en su caso, alguna plaza de jefe de negociado”* (los subrayados son nuestros).

Por lo tanto, salvo que dichos escritos hayan sido objeto de respuesta (lo que no resulta del expediente), considera esta Institución que debe procederse a contestar los mismos. Máxime teniendo en cuenta el informe médico de 17 de diciembre de 2021 que concluye indicando *“Sería conveniente para evitar estas situaciones el cambio en el puesto de trabajo (...)”*, así como el escrito de XXX de 22 de marzo de 2022 en el que solicita su *“adscripción por razones de salud a la plaza de jefe de negociado de servicios sociales”.*

En otro caso, la falta de respuesta obviaría el contenido del artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (obligación de resolver), de conformidad con el cual la Administración está obligada a dictar resolución expresa, y a notificarla en todos los procedimientos, en la línea del Decálogo aprobado por las Defensorías del Pueblo, a la luz de las conclusiones alcanzadas en las XXXVII Jornadas de Coordinación, en cuyo punto 4



se dispone que “La buena administración es incompatible con la falta de respuesta, la motivación insuficiente y la inacción administrativa, que no sólo son ejemplos de mala administración, sino que suponen un incumplimiento de las obligaciones legales, pudiendo generar situaciones de grave indefensión”.

2.-Teletrabajo

También XXX se ha dirigido a ese Ayuntamiento en numerosas ocasiones solicitando la posibilidad de trabajar. En concreto, figuran incorporados al expediente sendos escritos relativos a dicha cuestión. En primer lugar, el escrito de 3 de diciembre de 2021 en el que XXX solicita que *“se me autorice la posibilidad de teletrabajar de forma mixta: 3 días teletrabajar y 2 presencial (...). El jefe del servicio de urbanismo el 03/12/2021 me ha comunicado su conformidad al respecto”*, y, en segundo lugar, el de 17 de diciembre de 2021, en el que señala *“sigo sin obtener ni la más mínima respuesta a fin de dar solución a mi situación personal que está afectando de manera importante a mi salud (...). Así pues, solicito, por última vez, se me autorice el teletrabajo”*.

Sin embargo, y como ha quedado expuesto, nos indica ese Ayuntamiento en su informe que *“tras la finalización del estado de alarma el régimen de teletrabajo prosiguió en este Ayuntamiento hasta el 5/7/2021 para la mayor parte de los empleados municipales cuyos puestos eran susceptibles de desempeñarse mediante esta modalidad. En esa fecha se incorporaron al trabajo presencial todos los trabajadores municipales, salvo los incluidos en el informe del médico de empresa de fecha 1/7/2021, entre los que no se encontraba el Sr. XXX. Finalmente, también ellos se incorporaron presencialmente desde el 11/4/2022”*.

Ahora bien, y, como V.I conoce, el Real Decreto ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, establece en su exposición de motivos lo siguiente:

“III. Se regula, con carácter básico, la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo fomentando, así, el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general.

(...)

(...). Será en cada ámbito, y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada administración competente, donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine



la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Se garantiza, en todo caso, la atención directa presencial a la ciudadanía”.

Dicho Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo apartado segundo establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo “Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente, y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio”.

Precisamente, y, con base en la normativa expuesta, parece claro que, en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización que corresponde a los municipios, de conformidad con el art. 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ese Ayuntamiento podría dotarse de un Reglamento por el que se regule la prestación de servicios en régimen de teletrabajo (en la línea de otras entidades locales que también han aprobado su regulación específica, tal y como resulta de la consulta de los boletines oficiales y de las páginas web de dichas entidades). Además, en dicha regulación específica podrían contemplarse supuestos de acceso al teletrabajo en determinadas circunstancias como las que, en principio, concurren en el caso de XXX (recordemos que en el informe médico de 17 de diciembre de 2021 se señalaba que “*El paciente de referencia presenta un síndrome de ansiedad desde hace unos 10 años, secundario a su situación laboral. Sería conveniente para evitar estas situaciones el cambio en el puesto de trabajo o bien el teletrabajar*”).

Solamente a título de ejemplo podemos citar el Reglamento de regulación de teletrabajo de la Diputación de Burgos (B.O.P de Burgos de 11 de julio de 2025), así como el Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Soria de 4 de noviembre de 2021. Ambos publicados, respectivamente, en la página web de la Diputación de Burgos (Inicio/ Diputación/ Información/ Documentos/ Reglamento de regulación del Teletrabajo de la Diputación de Burgos), y en la página web de la Diputación de Soria (Inicio » Transparencia » Ordenanzas y Reglamentos).

En primer lugar, el Reglamento de regulación del teletrabajo de la Diputación de Burgos recoge en el artículo 8 (Criterios de prelación) al “*Personal cuyas circunstancias personales excepcionales aconsejen la concesión de la modalidad de teletrabajo*”, y en el artículo 13 (Regímenes especiales de aplicación obligatoria del teletrabajo) contempla dentro de las causas extraordinarias o excepcionales “*1.- Cuando la especial sensibilidad de la persona trabajadora lo recomiende a criterio del servicio de prevención ajeno, pudiendo iniciarse de parte también la petición*”.



En segundo lugar, el Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Soria señala en el artículo 13.2 que *“Cuando no sea viable autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo servicio, dicho servicio aplicará el siguiente baremo para la concesión (...): b) Por razones de (...) enfermedad: (...) (...), así como por motivos de salud y posibilidades de rehabilitación de los empleados públicos (...): 3 puntos”*. Además, en el artículo 22.2 se añade *“Asimismo, podría contemplarse como una medida preventiva propuesta desde el servicio de prevención de riesgos laborales competente por razones de seguridad y salud de los empleados afectados”*.

Por lo tanto, a juicio de esta Procuraduría, y, en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización que corresponde a los municipios de conformidad con el art. 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, también considera esta Institución que debería valorarse aprobar un Reglamento por el que se regule la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de XXX.

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 Ayuntamiento se proceda a contestar (salvo que hayan sido objeto de respuesta, lo que no resulta del expediente), los escritos presentados por XXX (escrito de fecha de entrada 4 de junio de 2022 y número XXX, y escrito de fecha de entrada 4 de junio de 2022 y número XXX) en los que se solicitan sendos informes/certificados en los que *“se concrete la situación legal en la que se encuentra la plaza (jefatura de negociado de servicios sociales)”*.

SEGUNDA: Que, en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización que corresponde a los municipios, de conformidad con el art. 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se valore aprobar un Reglamento por el que se regule la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de XXX.

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 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.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López

NOTA IMPORTANTE: No será necesario que nos envíen su respuesta por correo postal si la registran al Procurador del Común (DIR3 I0000423, CIF Q9750006J) y tienen activados los avisos por correo electrónico (procurador@procuradordelcomun.es) o el envío de comunicaciones/notificaciones a la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú), o bien si la registran directamente en nuestra sede electrónica (pccyl.sedelectronica.es). Les solicitamos, por otra parte, que no la envíen al representante (persona que haya presentado este escrito en su sede electrónica).