

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels Drets Humans

Queja 2504233
Materia Empleo
Asunto Empleo Público. Solicitud adaptación puesto

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 04/11/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2504233. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a su solicitud de fecha 11/11/2024 por la que instaba la adaptación de su puesto de trabajo por motivos de salud.

Por ello, el 11/11/2025 solicitamos a la Conselleria de Educación, Cultura y Universidades que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La solicitud de ese informe fue notificada el 18/11/2025, tras la concesión de la ampliación de plazos solicitada, el 15/01/2026 recibimos el informe de la Conselleria en el que tras hacer una relación de los hechos acaecidos se indica que *"Sobre la solicitud de "informe detallado y razonado sobre los hechos que han motivado la apertura del presente procedimiento de queja", se adjunta el informe de la Dirección Territorial de Valencia, de fecha 30/12/2025.*

- Respecto a la solicitud en particular de "Si en la tramitación del expediente de adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud va a ser necesaria la intervención de la Conselleria de Justicia y Administración Pública", debe recordarse que la gestión del personal docente no corresponde a la Conselleria de Justicia y Administración Pública.

- Respecto a la no contestación de la solicitud presentada por el interesado el 11/11/2025, ésta se entiende contestada con la remisión del informe médico- laboral del INVASSAT, sobre las recomendaciones de adaptaciones al puesto de trabajo y que se notificó al interesado el 17/01/2025. Si bien es cierto que en dicho informe se indica que "dado que los riesgos ergonómicos son inherentes al puesto de trabajo (...) se recomienda cambio de especialidad a otra exenta de dichos riesgos", no lo es menos que los facultativos competentes dictaminan la procedencia de una alta médica al Sr. (...), de lo cual se deduce la procedencia de lo indicado por la Inspección de Educación en el correo remitido a la dirección del centro el 12/12/2025, con algunas sugerencias de posibles adaptaciones al puesto."

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones. El 15/01/2026 tuvo entrada el escrito de alegaciones de la persona interesada en el que se mostraba la disconformidad con lo expuesto por la Conselleria.

El 23/01/2026 solicitamos un nuevo informe a la Conselleria para que nos indicara si se han notificado al interesado las actuaciones administrativas realizadas y las decisiones adoptadas en relación con su solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

El 20/03/2026 tiene entrada en esta institución nuevo informe al que acompañaban las comunicaciones hechas a la persona titular de la queja el 17/01/2025 y el 20/02/2026.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de adaptación del puesto de trabajo desempeñado por la persona promotora de la queja.

Sin embargo, pese a la aportación de documentos que nos ha efectuado la Administración, de los mismos no cabe inferir que se ha dado una respuesta completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable.

Además, no se ha realizado una adaptación del puesto de trabajo y así la propia Conselleria en la respuesta que comunica al interesado el 20/02/2026 indica que “Sobre las recomendaciones de adaptaciones al puesto de trabajo y que se le notificó el 17/01/2025. Si bien es cierto que en dicho informe se indica que “dado que los riesgos ergonómicos son inherentes al puesto de trabajo [...] se recomienda cambio de especialidad a otra exenta de dichos riesgos” no es menos cierto que los facultativos competentes dictaminan la procedencia del alta médica. Y entendemos que con esta indicación del alta médica parece que consideran innecesario proceder a la adaptación real y efectiva del puesto de trabajo.

Por ello, tras la investigación que hemos llevado a cabo, concluimos que se han vulnerado los derechos de la persona titular. En concreto:

- - El derecho a obtener una respuesta a la solicitud presentada, a través de una resolución dictada por el órgano competente, completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que en su caso puedan interponerse.
- Con ello se ha vulnerado el derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), establece la obligación de la Administración de dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación, resolución que habrá de dictarse dentro del plazo máximo que fije la correspondiente normativa reguladora y, en su defecto, en el plazo máximo de tres meses.

El Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana. En sus artículos 65 a 73 se regula el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en la Administración de la Generalitat, que debe tramitarse con carácter preferente y debe resolverse en el plazo máximo de 3 meses.

El Artículo 40 apartado 2 de la Constitución española establece como principio rector de la política social y económica que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el

descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. (el subrayado es nuestro)

El Decreto 3/2017 abunda en esta idea en su artículo 73 cuando dispone que «El servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales realizará revisiones cuando lo considere conveniente, de oficio o a solicitud de la persona interesada, con el objeto de comprobar si se mantienen las mismas circunstancias que motivaron la adaptación o cambio de puesto de trabajo, debiendo pronunciarse en los mismos términos previstos en los artículos anteriores». Esta norma no debe interpretarse en el sentido de que a lo que queda concernido el INVASSAT es a comprobar si persisten o no las patologías de los trabajadores, sino que también cabe entender incluida la obligación del servicio de prevención de verificar que las medidas adoptadas en abstracto son eficaces en cada caso concreto, implementando en caso contrario los remedios o actuaciones que técnicamente sean adecuadas. Todo ello bajo el mandato legal de proteger la salud de los trabajadores en toda su extensión conforme a las previsiones contenidas en el articulado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La persona titular de la queja en sus escritos de alegaciones manifiesta el sentimiento de abandono por parte de su Administración puesto que no se ha adoptado ninguna medida para que pueda realizar las adaptaciones que el informe de INVASSAT reconoce que deben llevarse a cabo.

Así para el cambio de especialidad a otra exenta de los riesgos valorados por el INVASSAT o para la eliminación de guardias de patio, medida recomendada por la Inspección de Educación al centro, son necesarias medidas de refuerzo de personal o reparto de tareas entre el personal docente existente sin que conste que se hayan adoptado.

En relación con la buena administración hay que indicar que constituye uno de los principios rectores de la actuación administrativa y debe estar presente de forma transversal en todos los ámbitos y sectores de actividad, sin que quede limitado al ámbito de las decisiones regladas. Constituye, además, un derecho de los ciudadanos que ha de poder ejercitarse de forma real y efectiva, y como tal derecho, puede y debe ser reclamado de los poderes públicos competentes y es merecedor de protección. También la buena administración supone un correlativo deber para las Administraciones cuando actúan a través de sus representantes y empleados públicos, a los que cabe exigir responsabilidad por la tramitación y despacho de los asuntos cuya gestión tienen encomendada (artículos 20 y 21 de la LPACAP).

Señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 1931/2024, de 9 de diciembre (recurso 441/2023) que:

Del derecho a una buena Administración pública derivan una serie de derechos de los ciudadanos con plasmación efectiva, no es una mera fórmula vacía de contenido, sino que se impone a las Administraciones públicas de suerte que a dichos derechos sigue un correlativo elenco de deberes a estas exigibles, entre los que se encuentran, desde luego, el derecho a la tutela administrativa efectiva (...)

Este derecho/deber a la buena administración posee una doble proyección: hacia el exterior, que se manifiesta principalmente en la relación que mantiene la Administración con los ciudadanos en

el ejercicio de las competencias que el ordenamiento jurídico le atribuye; y hacia el interior, tanto en la relación que mantiene la Administración con los miembros que integran sus instituciones y órganos de gobierno como la que mantiene con los empleados públicos a su servicio.

Si bien es clara la proyección exterior del principio de buena administración, no menos debe serlo la proyección hacia el interior de las propias organizaciones. Sin duda, la exigencia a los empleados públicos de altos estándares de calidad y compromiso en el desarrollo ordinario de sus funciones y competencias a favor de la ciudadanía debe ser paralela a esa misma exigencia y compromiso por parte de las Administraciones e instituciones en las que prestan servicio tales empleados. En este punto, en la proyección hacia el interior que tiene el derecho a la buena administración, es obvio que también en el marco de la relación de empleo público rigen con plenitud todos los principios que disciplinan la actuación administrativa.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

A LA CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y UNIVERSIDADES

- 1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar respuesta a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos ante las Administraciones Públicas —incluidos los empleados públicos que prestan servicio en las mismas—, mediante el dictado de resolución por el órgano competente que sea completa, congruente y motivada, y que indique los recursos que puedan interponerse frente a la misma, todo ello dentro de un plazo razonable.
- 2. SUGERIMOS** que, a la mayor brevedad posible y en todo caso en el plazo de un mes, se revise la situación de la persona titular de la queja para comprobar directamente si se han realizado la adaptación del puesto de trabajo cumpliendo las recomendaciones del INCVASST y se ha adoptado las medidas necesarias para que esa adaptación se produzca de manera real y efectiva. En esta revisión o comprobación sería adecuada la presencia del trabajador.

Según la ley que regula esta institución, las Administraciones a las que van dirigidas nuestras consideraciones están obligadas a enviarnos, en el plazo máximo de un mes, un informe donde manifiesten si aceptan estas consideraciones. Si las aceptan, deberán indicar las medidas que van a adoptar para cumplirlas. Si no las aceptan, deberán justificar su respuesta.

Finalmente, esta Resolución se notificará a todas las partes y se publicará en www.elsindic.com/actuaciones.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana