

"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	2504941
Materia	Empleo
Asunto	Empleo público: adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 21/12/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2504941. La persona interesada presentaba una queja por falta de resolución del procedimiento de adaptación del puesto de trabajo desempeñado en el Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón, instando mediante escrito presentado el 06/05/2025. Junto a lo anterior la interesada también denunciaba la falta de respuesta a diversas solicitudes de acceso a las actas de las reuniones mantenidas por los integrantes el Comité de Seguridad y Salud, así como la falta de respuesta a su solicitud de acceso al expediente.

Por ello, el 23/12/2025 solicitamos al Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 26/01/2026 recibimos el informe del Consorcio, en el que exponía lo siguiente:

1. Con fecha 06/05/2025 y número de registro de entrada 2025-E-RC-439, (...), solicita adaptación de su puesto de trabajo por discapacidad auditiva y presenta informe clínico del servicio de otorrinolaringología de fecha 05/05/2025.
2. Con fecha 19/05/2025 y número de registro de salida 1633, D. (...), Diputado Delegado del Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón, da traslado a la solicitante del traslado del expediente al Presidente del Comité de Seguridad y de Salud del Consorcio.
3. Con fecha 20/06/2025, se celebra reunión del Comité de Seguridad y de Salud, el Presidente del mismo eleva al Presidente del Consorcio en fecha 26/06/2025, el acuerdo adoptado por el Comité referente a la solicitud de adaptación del puesto de (...) con el siguiente tenor literal:

“ El Comité acuerda, elevar al presidente del Consorcio de Bomberos la siguiente propuesta.

Vistas la solicitud de adaptación de puesto de trabajo solicitada por:

(...) DNI (...)

Solicitó en fecha 6 de mayo 2025, RE-439, la adaptación del puesto de trabajo por discapacidad auditiva a la que aporta informe clínico del Servicio de Otorrinolaringología del Hospital La Fé.

De los archivos del Consorcio se aporta al CSS Certificado de Grado de Discapacidad de fecha 19 de diciembre 2011 con Grado de discapacidad de 33% en la categoría Sensorial

Actualmente la trabajadora ocupa el puesto de trabajo de (...) en Servicios Centrales.

Se eleva solicitud a la presidencia de este Consorcio para que, a través de los servicios médicos de la MUTUA, se proceda a la realización de pruebas médicas específicas orientadas a determinar las limitaciones funcionales de la trabajadora solicitante, contrastando los resultados con la documentación clínica que la interesada aporte.

Solicitar al Servicio de Prevención que, en su informe, incluya una propuesta de recomendaciones técnicas o medidas de adaptación del puesto, si así procede, basada en la ficha del puesto de trabajo.

Una vez se dispongan de los resultados de los informes correspondientes, estos sean remitidos al Comité de Seguridad y Salud para su valoración con el fin de estudiar, en su caso, las posibles medidas de adaptación del puesto de trabajo. “

4. Con fecha 25/06/2025 y número de registro de entrada 1861, (...) solicita copia del acta de la reunión del Comité de Seguridad y Salud celebrada el 20/06/2025, como parte interesada.
5. En fecha 21/07/2025 y número de registro de entrada 2178, (...) reitera su solicitud del acta de la reunión del Comité de Seguridad y Salud de fecha 20/06/2025.
6. En fecha 10/09/2025 y número de registro de salida 3335 el Consorcio le notifica a (...) la cita para revisión médica en Unimat el 18/09/2025.
7. En fecha 29/10/2025 se celebra nueva reunión de Comité de Seguridad y Salud en la que se dice que (...) pasó la revisión médica con Unimat el 18/09/2025 con resultado de APTA y sensible. El técnico de prevención de Unimat aclara que el resultado significa que puede seguir en su puesto de trabajo pero que tiene limitadas algunas funciones.

El técnico de prevención de Unimat dice: "En este caso la limitación es única y es perfectamente asumible con medidas técnicas. No es una no aptitud. Y luego lo que comentamos. El nivel de ruido que tenéis no es un nivel de ruido con carga higiénica y difícilmente se puede entender como un ruido con carga ergonómica o de carga mental. Entonces, con las limitaciones que se ponen ahí y en la manera de lo posible, que los compañeros lo sepan y reducir el ruido lo máximo posible. Entonces las limitaciones son esas. Que ella se encuentre cómoda respecto a los compañeros y la carga ambiental no es limitante en este caso".

Se plantea hacer una medición del ruido en la sala donde está su puesto de trabajo y una formación de sensibilización dirigida al equipo de trabajo de la propia sala. No obstante, se decide no llevarse a cabo para evitar que se interprete por la interesada de forma inapropiada.

El técnico de prevención de Unimat dice "Con las medidas que pide, que son medidas técnicas, pues es algo parecido a lo del cambio. No van vinculados al proceso o a la patología de sensibilidad que tiene ella. Van vinculados a la carga mental que le deriva eso, que no es mejorar o empeorar la patología. Que técnicamente, a nivel de la sensibilidad que tiene, no va a mas o a menos, simplemente es para dar una ambiente de más confort".

8. Con fecha 26/12/2025 y número de registro de entrada 1256, llega al Consorcio de Bomberos comunicación del Defensor del Pueblo de la Comunidad Valenciana de inicio de investigación, por queja 2504941 presentada por (...) ante el mismo, por no haber recaído resolución sobre sus solicitudes presentadas ante el Consorcio.

En fecha 01/01/2026 y registro de entrada 87, (...) presenta recurso de alzada contra la orden de reubicación de su puesto de trabajo por carecer de los requisitos formales establecidos y ser constitutiva de vulneración de derechos.

9. En fecha 21/01/2026 y registro de entrada 250, (...) presenta solicitud de copia íntegra del informe emitido por Unimat Prevención, S.L., como consecuencia de las pruebas médicas realizadas el 18 de septiembre de 2025, relativas a la valoración de la adaptación de su puesto de trabajo.

ACTUACIONES

A falta de la tramitación final del procedimiento de adaptación del puesto de trabajo y a la vista de las solicitudes realizadas, se pone a su disposición:

a) Acceso a los siguientes expedientes:

Expte. 473/2025. Solicitud adaptación del puesto de trabajo de (...).

Expte. 1002/2025. Solicitud del Sindic de Greuges. Queja 2504941 por parte de (...).

b) Acuerdo del acta de 20 de junio de 2025 en donde el CSS acuerda elevar al Presidente la propuesta descrita en el puntos 3 de los antecedentes expuestos.

c) Borrador de acuerdo del acta de 29 de octubre de 2025, en donde se describe la la propuesta descrita en el punto 7 de los antecedentes expuestos.

d) Resultado del reconocimiento médico ordinario de fecha 18/09/2025 donde se le considera APTA para el puesto de trabajo de Administración/Oficinas. Recibido de forma confidencial.

e) Informe médico sensible realizado el 18/09/2025, donde se le considera APTA para la realización de su trabajo habitual. Recibido de manera confidencial.

f) Dossier informativo del Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón del puesto de trabajo de personal de administración

A falta de la tramitación final del procedimiento de adaptación del puesto de trabajo y de los antecedentes expuestos, se concluye que en el espacio físico de su puesto de trabajo puede desarrollar su tareas en condiciones normales, reforzando en la medida de lo posible las medidas técnicas arreglo a sus necesidades.

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones. En su respuesta (mediante escritos registrados el 30/01/2026 y el 02/02/2026), la persona interesada manifestaba que el informe del servicio de prevención ajeno Unimat —fechado el 26/09/2025 y que se elevó al Comité de Seguridad y Salud el 29/10/2025— le fue entregado el 28/01/2026; que no se había certificado el acuerdo adoptado por el Comité de Seguridad y Salud el 29/10/2025; que no se habían adoptado medidas correctoras pese a las recomendaciones del técnico de prevención; que

había sido reubicada desde un despacho cerrado a una sala diáfana compartida sin procedimiento ninguno y sin trámite de audiencia.

La interesada además nos trasladaba el informe del servicio de prevención ajeno, que concluye que la trabajadora se considera sensible por la discapacidad que tenía reconocida y que, no obstante, tras el estudio de las tareas realizadas en su puesto de trabajo, se la consideraba apta para la realización de su trabajo habitual, recomendando, a su vez, adaptar ergonómicamente su puesto de trabajo a las condiciones de hipoacusia bilateral que presentaba, disminuyendo en lo posible el ruido ambiente acorde a su proceso en curso.

La interesada también aportaba un informe jurídico conjunto de Secretaría General y Asesoría Jurídica, de fecha 27/01/2026, referente a la reubicación desde un despacho individual cerrado a una sala diáfana y polifuncional compartida con otros empleados públicos.

En dicho informe se efectuaba advertencia expresa sobre la falta de adecuación a Derecho de la actuación administrativa realizada por apreciarse deficiencias procedimentales y sustantivas; se ponía de manifiesto la ausencia de expediente administrativo, la insuficiencia de motivación y la omisión de trámite de audiencia. En ese informe se consideraba que el acto de reubicación no constituía una simple medida interna de organización de escasa entidad, sino que conformaba un verdadero acto administrativo con efectos individuales a través del cual se alteraba sustancialmente el entorno físico y funcional en el que la interesada había venido prestando servicios durante más de 10 años. Abordaba también la falta de motivación de la medida, lo que la podía convertir en arbitraria. Finalmente, este informe jurídico aportado por la interesada recordaba el contenido del artículo 49 de la Constitución y la obligación de los poderes públicos de proteger a las personas con discapacidad; en este contexto, el informe señalaba que la reubicación de la trabajadora sin evaluar previamente la compatibilidad del nuevo espacio con su discapacidad auditiva podía producir un efecto perjudicial y constituir una actuación potencialmente discriminatoria por omisión de los ajustes razonables. El informe también analizaba la ausencia de trámite de audiencia y de expediente administrativo

En base a ello, el 02/02/2026 solicitamos al Consorcio que, en el plazo de un mes, ampliara el informe que nos había remitido, pronunciándose sobre las siguientes cuestiones:

- Actuaciones realizadas en relación al informe jurídico sobre reubicación de la funcionaria.
- Actuaciones realizadas para garantizar su derecho a la salud en relación a las previsiones contenidas en el informe de la Mutua.
- Comunicaciones mantenidas con la interesada sobre la adaptación de su puesto de trabajo.

El 25/02/2026 registramos el informe ampliatorio del Consorcio, con el siguiente contenido:

Actuaciones realizadas en relación al informe jurídico sobre la reubicación de la funcionaria.

Visto y leído el informe jurídico, los que suscriben informan:

- La determinación de la ubicación física de los puestos de trabajo corresponde exclusivamente a la Administración, en el ejercicio de su potestad de autoorganización, atendiendo a las necesidades y a su planificación organizativa.

- Una orden verbal para un cambio físico, como es el cambio de despacho dentro del mismo centro de trabajo es válida, ya que el Consorcio tiene la facultad de organizar la prestación de servicios (ius variandi).
- La validez de la orden verbal en el ámbito laboral, especialmente para ajustes menores que no implican una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (como el horario, el salario o un traslado a otra ciudad), son comunes y obligatorias.
- Un simple cambio de ubicación física dentro del mismo centro de trabajo no se considera una modificación sustancial de las condiciones laborales.
- En ningún momento la peticionaria solicita mantener el despacho, sólo se menciona en el informe propuesta jurídico “desde un despacho individual cerrado”, “despacho de origen”, y no siendo objeto de la mencionada peticionaria. Solo ha pedido que se le adopten las medidas necesarias de adaptación del puesto de trabajo que permitan el ejercicio pleno y efectivo de sus funciones.
- La “motivación suficiente” viene como resultado de la reorganización debido a la incorporación de nuevos suboficiales y oficiales después de unos procesos selectivos.
- “Al incidir de manera directa y relevante en sus condiciones de trabajo”. En ese sentido cabe decir que en la actualidad tiene las mismas medidas de adaptación que tenía en su anterior ubicación. En el informe de Unimat Prevención se recomienda adaptar ergonómicamente su puesto de trabajo.
- En fecha 18/02/2026 se ha solicitado al Servicio de Prevención Ajena (Unimat Prevención) que, en su informe, incluya una propuesta de recomendaciones técnicas o medidas de adaptación del puesto.
- Una vez se dispongan de los resultados de los informes correspondientes, se llevará a cabo las medidas de adaptación de su puesto de trabajo.

Actuaciones realizadas para garantizar su derecho a la salud en relación a las previsiones contenidas en el informe de la Mutua.

- La nueva ubicación en planta primera diáfana donde se encuentran seis puestos de trabajo de auxiliar administrativas tiene las mismas medidas preventivas que tenía en la ubicación anterior.
- Según los informes de Unimat Prevención, la trabajadora se considera Sensible y Apta por la discapacidad reconocida.
- Es APTA para la realización de su trabajo habitual.

Comunicación mantenidas con la interesada sobre la adaptación de su puesto de trabajo.

- Se va a adaptar ergonómicamente su puesto de trabajo a las condiciones de particulares que presenta.

- Se ha solicitado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno que, en su informe, incluya una propuesta de recomendaciones técnicas o medidas de adaptación del puesto.
- Una vez se dispongan de los resultados de los informes correspondientes, se llevará a cabo las medidas de adaptación de su puesto de trabajo con comunicación directa con la interesada

A este informe ampliatorio se adjuntaba el acta de la sesión celebrada por el Comité de Seguridad y Salud el 29/10/2025. Del acta se desprende el tratamiento de la problemática que afecta a la interesada, indicando el representante de Unimat, a la pregunta:

Entonces como adaptación ergonómica es que los compañeros no hablen fuerte

Que:

Claro, a mí no se me ocurre otra cosa.

Otro integrante del Comité preguntaba por qué se movilizó a la trabajadora de su despacho, a lo que se respondió que el Gerente había dicho que hacía falta ese despacho. El Presidente señalaba que el Comité tenía que buscar que el trabajo no perjudicara la salud de la trabajadora, al margen de la discapacidad que tuviera reconocida; añadía que el trabajo no era el causante de la discapacidad. El representante del servicio de prevención ajeno explicaba que no estaba entre sus funciones ni entre las propias del Comité de Seguridad y Salud entrar a valorar si la trabajadora iba a mejorar o no; añadía que no podía vincular el cambio de ubicación con el desempeño de sus funciones y que la nueva ubicación no le causaba mal. El Presidente relacionó las peticiones de la trabajadora (ayudas técnicas, sistema de amplificación sonora, etc., su posicionamiento en lugares con menor ruido ambiental, dispositivos de transcripción y subtítulo en reuniones y formaciones y otras que el servicio de prevención considerara adecuadas) y propuso que, en cuanto al ruido ambiental, se realizara una valoración del ruido de la sala y se impartiera formación, propuestas éstas que parecieron ser rechazadas por el resto de intervinientes en la consideración de que generarían malestar en la trabajadora. Finalmente, el técnico del servicio de prevención ajeno afirmó que las medidas técnicas solicitadas por la trabajadora no iban vinculadas a la patología de sensibilidad que tenía, sino a la carga mental derivada de la misma, que ni mejoraba ni empeoraba la patología; afirmaba también que, a nivel de sensibilidad, no iba a ir a más o a menos, sino que simplemente servían para dar un ambiente de mayor confort.

Toda esta información la trasladamos a la persona promotora de la queja, que presentó alegaciones mediante escritos que registramos el 04/03/2026 y el 18/03/2026.

La interesada no compartía que la decisión de reubicación pudiera ampararse en la potestad de autoorganización del Consorcio, siendo necesaria la tramitación de un procedimiento administrativo en el que se tuviera en cuenta la discapacidad y la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora. Solicitaba que se declarara la nulidad de pleno derecho del acto de reubicación, la existencia de indefensión material por omisión del procedimiento administrativo y del trámite de audiencia, la vulneración de los principios de igualdad, no discriminación y protección reforzada de las personas con discapacidad y se acordara la retroacción de las actuaciones al momento anterior a la emisión de la orden verbal de reubicación; además, solicitaba que se ordenara al Consorcio que pusiera a su disposición el expediente administrativo completo, todo ello

declarando que la actuación administrativa se había realizado mediante el uso arbitrario y desviado de potestades discrecionales con lesión de derechos fundamentales.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en:

- La falta de resolución del procedimiento de adaptación del puesto de trabajo instado por la interesada ante el Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón en fecha 06/05/2025.
- La falta de respuesta a las solicitudes presentadas los días 25/06/2025, 21/07/2025 y 20/08/2025 de acceso al acta de la reunión mantenida por el Comité de Seguridad y Salud el 20/06/2025.
- La solicitud de acceso al expediente presentada el 09/12/2025.

a) **Sobre la falta de resolución del procedimiento de adaptación del puesto de trabajo instado por la interesada ante el Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón en fecha 06/05/2025.**

El **06/05/2025** la interesada presentó ante el Consorcio un escrito en el que exponía que era funcionaria de carrera, diagnosticada de una discapacidad auditiva que acreditaba mediante informe clínico, y solicitaba la adopción de las medidas necesarias de adaptación de su puesto de trabajo, tales como incorporación de ayudas técnicas, posicionamiento en lugares con menor ruido ambiental, dispositivos de transcripción o subtitulado en reuniones/formaciones y otras que el servicio de prevención considerara adecuadas.

Esta solicitud vino precedida de un cambio de ubicación del puesto de trabajo. En concreto, con anterioridad la interesada desarrollaba sus funciones en un despacho propio, del que fue trasladada a una sala común compartida con otros empleados del Consorcio.

Antes de proseguir debemos señalar que esta institución no puede determinar si la trabajadora precisa que su puesto de trabajo sea adaptado ni, en su caso, las concretas medidas de adaptación que pudiera necesitar en relación con la discapacidad que presenta. Esas decisiones responden a criterios técnicos que deben aportar órganos especializados.

Sin perjuicio de ello, sí debemos analizar el modo y forma en que la Administración, en este caso el Consorcio, ha tratado las cuestiones planteadas por la persona promotora de la queja, determinando si ha respetado su derecho a la tramitación del procedimiento adecuado en tiempo y forma y con ello, su derecho a la buena administración.

De la documentación obrante en las actuaciones se desprende que:

- La solicitud de adaptación del puesto de trabajo fue trasladada al Comité de Seguridad y Salud, que en su reunión celebrada el **20/06/2025** acordó que, a través de los

servicios médicos del servicio de prevención ajeno, se realizaran las pruebas médicas específicas orientadas a determinar las limitaciones funcionales de la trabajadora; acordó también que se solicitara que el informe incluyera una propuesta de recomendaciones técnicas o medidas de adaptación del puesto y que todo ello fuera remitido al Comité para su valoración con el fin de estudiar, en su caso, las posibles medidas de adaptación del puesto de trabajo.

- El 10/09/2025 se citó a la interesada para comparecer el **18/09/2025** en las instalaciones del servicio de prevención para la realización de las pruebas médicas específicas.
- El **26/09/2025** se emitió informe clínico en el que se consideraba a la trabajadora sensible por la discapacidad que tenía reconocida. Señalaba también en el informe que, tras el estudio de las tareas del puesto de trabajo, la trabajadora era apta para la realización de su trabajo habitual, si bien se recomendaba adaptar ergonómicamente su puesto de trabajo a las condiciones de hipoacusia bilateral que presentaba disminuyendo en lo posible el ruido ambiente acorde a su proceso en curso.
- El **29/10/2025** en reunión del Comité de Seguridad y Salud se abordó la problemática de la interesada a la vista del informe del servicio de prevención ajeno, concluyendo que podía permanecer en su puesto de trabajo pero que tenía limitadas algunas funciones. En esa reunión el técnico del servicio de prevención ajeno dijo que la limitación de la interesada era perfectamente asumible con medidas técnicas orientadas no a la patología en sí, sino a la carga mental que le derivaba.
- En el **informe emitido por el Consorcio el 22/01/2026 (informe solicitado mediante la resolución de inicio de investigación)** se afirmaba que el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo se encontraba a falta de su tramitación final. Se concluyó en este informe que en la nueva ubicación la trabajadora podía desarrollar sus tareas en condiciones normales «reforzando en la medida de lo posible las medidas técnicas arreglo a sus necesidades» (el subrayado es nuestro).

De los documentos relacionados se desprende claramente que **el Consorcio es conecedor de la necesidad de implementar o reforzar las medidas técnicas en el puesto de trabajo de la interesada**. Este conocimiento lo tiene desde el mes de septiembre de 2025 en el que se emite el informe por el servicio de prevención ajeno, o cuanto menos desde el 29/10/2025 en el que se expone ante los miembros del Comité de Seguridad y Salud del Consorcio.

Sin embargo, no consta la realización de ninguna otra actuación por parte del Consorcio para concretar y en su caso procurar a la trabajadora las medidas técnicas que precisa para su trabajo. En este sentido, no es hasta el **18/02/2026** —ante la solicitud de informe ampliatorio realizado por esta defensoría— que el Consorcio solicita al servicio de prevención ajeno una propuesta concreta de recomendaciones técnicas o medidas de adaptación del puesto de trabajo, señalando en el informe ampliatorio que nos remitió que, una vez se disponga de los resultados, se llevarían a cabo las medidas de adaptación del puesto de trabajo.

Esto es, habiéndose reunido el Comité de Seguridad y Salud el 29/10/2025 y analizándose en esa reunión el informe emitido por el servicio de prevención ajeno el 26/09/2025, transcurren casi cuatro

meses en los que no consta la realización de ninguna actuación para remediar la situación, ya constatada, en la que la interesada desarrolla sus funciones.

De este modo, **desde la solicitud de adaptación presentada el 06/05/2025 hasta la actualidad, han transcurrido más de 11 meses en los que el Consorcio ha mantenido a la trabajadora en una situación que dificulta y/o limita su prestación de servicios y afecta a su salud**, pues pese a contar con el informe del servicio de prevención desde el mes de septiembre de 2025, **no ha adoptado medida ninguna por no haber reclamado de dicho servicio ajeno la concreción de las que se consideren necesarias**.

Esta concreción de medidas de adaptación del puesto de trabajo, como hemos apuntado, la ha solicitado el Consorcio el 18/02/2026, a raíz de nuestra petición de informe ampliatorio, y en el momento actual no consta que se hayan especificado las medidas necesarias para que la trabajadora pueda desarrollar sus funciones de forma adecuada.

Por tanto, **la trabajadora no está siendo debidamente protegida por el Consorcio**, que no le ha procurado las condiciones óptimas ni las medidas ergonómicas pertinentes que ya se anunciaban en el informe emitido el 26/09/2025 por el servicio de prevención ajeno.

El Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, aprobado por Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, regula en sus artículos 65 a 73 el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. En el presente caso, nos encontramos, en principio, con una adaptación del puesto de trabajo sin cambio de tareas, pues a la vista del informe emitido por el servicio de prevención ajeno el 26/09/2025, la trabajadora puede continuar con el desempeño de las funciones que venía realizando, si bien es necesaria la implantación de medidas ergonómicas, aún pendientes de concretar.

En cuanto al procedimiento a seguir, el artículo 66 del Reglamento disciplina sus aspectos generales, destacando, por lo que ahora importa, que el procedimiento se tramita con carácter preferente y debe resolverse en el plazo máximo de 3 meses desde la fecha en la que la solicitud tenga entrada en el órgano competente para resolver.

Este plazo de 3 meses ha sido superado con creces, pudiendo apreciar que el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo instado por la interesada el 06/05/2025 ha estado paralizado por largo tiempo. Esa falta de tramitación respondió única y exclusivamente a la **ausencia de actividad proactiva del Consorcio** que, siendo conocedor del informe del servicio de prevención ajeno emitido el 26/09/2025 en el que ya se indicaba la necesidad de implementar medidas ergonómicas, no impulsó ni requirió formalmente al mismo para la concreción de tales medidas adaptativas hasta que fue intimado por esta defensoría al solicitar un informe ampliatorio en el mes de febrero de 2026.

Esta falta de actividad podría equipararse a la **desidia administrativa**, y además con ello se mantuvo a la interesada en la confianza de que su solicitud de adaptación del puesto de trabajo estaba siendo tramitada. Entre tanto, tampoco consta que desde el Consorcio se adoptara ninguna medida con carácter provisional que pudiera permitir a la trabajadora desarrollar sus funciones en condiciones óptimas.

b) Sobre la falta de respuesta a las solicitudes presentadas los días 25/06/2025, 21/07/2025 y 20/08/2025 de acceso al acta de la reunión mantenida por el Comité de Seguridad y Salud el 20/06/2025.

De los informes aportados por el Consorcio se desprende que la interesada solicitó copia del acta de la reunión mantenida el 20/06/2025 por el Comité de Seguridad y Salud.

Sin embargo, no tenemos constancia de la existencia de pronunciamiento sobre la solicitud de acceso a esta información, por lo que no podemos concluir que las solicitudes se hayan tramitado en tiempo y forma. Sin perjuicio de ello, no parece que exista ninguna objeción para facilitar la documentación solicitada toda vez que sí consta la entrega del acta de la reunión del Comité mantenida el 29/10/2025.

Por ello, de no haberse tramitado las solicitudes a que se refiere este apartado de la presente resolución, deberá el Consorcio dar respuesta a las mismas.

c) La solicitud de acceso al expediente presentada el 09/12/2025.

De la documentación obrante en el expediente de queja se desprende que dicho acceso ya ha sido facilitado. Así, en el informe ampliatorio que nos ha remitido el Consorcio, fechado el 24/02/2026, se indica que

Ahora que ya está aprobada el Acta CSS/2025/4, se remite al Defensor del Pueblo de la Comunidad Valencias y a (...), además de ponerla a disposición en el expediente 473/2025 del Consorcio donde tiene acceso.

Además, junto al escrito de alegaciones presentado por la interesada ante el primer informe del Consorcio (escrito de alegaciones que registramos el 02/02/2026) se aportaba por la misma un informe jurídico obrante en dicho expediente, emitido de forma conjunta el 27/01/2026 por la Secretaría del organismo y la Asesoría Jurídica. Esta aportación revela que la interesada ya ha tenido acceso al expediente.

Antes de finalizar resulta conveniente señalar que este informe cuestiona el modo en el que se decidió y comunicó a la interesada el cambio de ubicación de su puesto de trabajo (recordemos, de un despacho individual a una sala diáfana y compartida con otros trabajadores). Concretamente, el informe afirma que la decisión requiere la previa adopción de una resolución expresa y motivada tras la tramitación de procedimiento administrativo en el que se otorgue trámite de audiencia a la interesada. Este informe rechaza que el traslado suponga una medida organizativa interna, pues la califica de acto administrativo con efectos individuales que además recae sobre una persona con discapacidad.

Al margen de su mayor o menor ajuste a Derecho, debemos señalar que el contenido del informe fue rechazado por la gerencia del Consorcio y la jefatura de la sección forestal. Así consta en el informe ampliatorio remitido a esta defensoría, en la consideración de que el cambio de ubicación de los puestos de trabajo responde a la potestad de autoorganización, atendiendo a las necesidades y a la planificación organizativa, pudiendo canalizarse la decisión a través de una orden verbal al

no tener la naturaleza de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La gerencia y la jefatura parecen tener en cuenta, además, que la interesada no ha solicitado el retorno a su anterior ubicación, sino la adopción de medidas que permitan la continuidad óptima de su prestación de servicios. Añaden los mandos del Consorcio que en la nueva ubicación la interesada dispone de las mismas medidas que ya tenía con anterioridad, si bien se permanece a la espera de la concreción por el servicio de prevención ajeno de las que ahora puedan resultar necesarias.

Esta defensoría no va a determinar si una orden verbal es o no suficiente para ordenar el cambio de ubicación de un puesto de trabajo, porque ello es una cuestión propia de la legalidad ordinaria. Nuestras actuaciones se sitúan en la defensa de los derechos y las libertades reconocidos en el título I de la Constitución española, en el título II del Estatuto de Autonomía, así como por las normas de desarrollo correspondiente, y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y en la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

Ahora bien, lo anterior no es obstáculo para que podamos advertir que, ante la emisión de un informe jurídico por los empleados públicos que ostentan dicha competencia, no parece suficiente desatender, sin más, su contenido sin procurarse de otros informes que en su caso puedan contradecirlo. Y si bien el informe jurídico ya emitido no tiene carácter vinculante, no por ello puede ser obviado ni sustituido por las propias apreciaciones del órgano llamado a resolver, dado lo sensible de la materia en la que nos encontramos y la finalidad del procedimiento, que es la de garantizar la salud de la trabajadora.

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

- Su derecho a la tramitación del procedimiento de adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud en el plazo de 3 meses desde la solicitud.
- Su derecho a la tramitación de las solicitudes de acceso al acta de la reunión celebrada por el Comité de Seguridad y Salud el 20/06/2025.
- Con ello, se ha vulnerado su 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.

La buena administración 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 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, LPACAP).

Como 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.

En segundo lugar, y consecuencia de lo anterior, cabe recordar que el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP) reconoce un haz de derechos a los empleados públicos, incluyendo, además de los propios y relativos a la relación de empleo, también los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, lo que nos conduce al artículo 21 de la LPACAP.

Este precepto 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.

Junto a él, el artículo 29 de la LPACAP establece de forma expresa la sujeción de la actividad administrativa a los plazos y términos normativamente previstos, obligación que recae tanto sobre las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas como también sobre los interesados en los procedimientos administrativos.

En el presente caso apreciamos la falta de dictado de resolución en el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo de la persona promotora de la queja, procedimiento de tramitación preferente y cuya duración máxima es de 3 meses conforme dispone el artículo 66.4 del Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, aprobado mediante Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell.

Esta falta de resolución expresa, que podemos traducir además en la falta de implementación de las medidas señaladas por el el servicio de prevención ajeno en su informe de 26/06/2025 en orden a la adaptación del puesto de trabajo de la interesada, supone también el incumplimiento por la Administración, en cuanto empleadora, de su deber de proteger la salud del personal a su servicio

con la consecuencia de una posible lesión del derecho a la salud constitucionalmente reconocido en el artículo 43 de la Constitución.

Un aspecto relevante en la relación de empleo público viene constituido por el derecho que tienen los empleados a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.I TREBEP), que a su vez es una obligación de la Administración empleadora. Más allá de las medidas generales preventivas (reconocimientos médicos, formación en prevención de riesgos laborales) la Administración debe tener una especial sensibilidad con el personal a su servicio que, de forma temporal o permanente, presente una merma en sus capacidades o presente limitaciones que aconsejen un cambio de puesto de trabajo o la adaptación del que vienen desempeñando. En estos casos, en los que más allá de la correcta realización de funciones, está en juego la salud del empleado, la normativa de aplicación contempla una serie de procedimientos, con sus fases, con sus informes médicos, que pese a tener prevista una corta duración temporal, muchas veces se demoran. En estos casos, no puede la Administración olvidar su capacidad para adoptar, incluso de oficio, medidas cautelares en orden a la protección de la salud del trabajador durante el tiempo en que se tramite el procedimiento correspondiente. Estas medidas cautelares –que, por supuesto, no pueden prejuzgar ni predeterminar la resolución que finalmente se adopte– consiguen minimizar, cuando no anular, los riesgos del trabajador e impiden en cierto modo que se intensifiquen o acrecienten sus dolencias.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de tramitar con carácter preferente y resolver los procedimientos de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en el improrrogable plazo de 3 meses desde la presentación de la solicitud, conforme a los artículos 65 a 73 del Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, aprobado por Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell.
2. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, deberá resolverse el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo de la persona promotora de la queja, implementando de forma real y efectiva las medidas que determine el servicio de prevención correspondiente.
3. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de tramitar las solicitudes de acceso a la información que presenten los empleados públicos en los asuntos en los que tengan la condición de interesados, y de dar respuesta a las mismas.
4. **RECOMENDAMOS** que, ante el contenido del informe jurídico obrante en el expediente tramitado por el Consorcio, en caso de dudas sobre su ajuste a Derecho se soliciten nuevos informes que clarifiquen el ajuste a Derecho de la decisión de cambio de ubicación del puesto de trabajo.

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