

"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 2600322

Materia Empleo

Asunto Empleo público: adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 21/01/2026 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2600322, en el que se manifestaba que la Conselleria de Sanidad podría haber vulnerado los derechos de la persona titular en relación a la protección de su salud en el entorno laboral.

La interesada exponía que era personal estatutario, TCAE, en el Departamento de Salud Valencia-Arnau de Vilanova. Señalaba su condición de persona con discapacidad, con informe de dependencia y patología crónica con seguimiento en el Hospital La Fe, en el que prestó servicios desde el año 2009 hasta el 15/10/2025, tiempo durante el cual no padeció ningún problema adaptativo y pudo conciliar el trabajo con sus diversas patologías.

De las manifestaciones de la interesada se desprendía que, tras su toma de posesión en el Hospital Arnau de Vilanova, el puesto de trabajo asignado no cumplía los requerimientos adaptativos necesarios que demandaba su estado de salud, lo que motivó su solicitud de traslado nuevamente al Hospital La Fe a través de diversas modalidades que propuso (comisión de servicios, permuta, adscripción provisional) que, sin embargo, fueron rechazadas.

Solicitamos informe a la Conselleria de Sanidad, que nos contestó aportando, a su vez, informes emitidos desde el Hospital La Fe y desde el Hospital Arnau de Vilanova.

El Departamento de Salud La Fe informaba sobre los procedimientos de traslado interesados por la trabajadora, rechazando los mismos en base a la normativa vigente de aplicación al personal estatutario de los servicios de salud, fundamentalmente la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, el Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, y el Decreto 76/2024, de 2 de julio, del Consell, de regulación del procedimiento de selección de personal temporal estatutario sanitario de los subgrupos de clasificación A1 y A2 dependiente de la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

Por su parte, el Departamento de Salud Valencia-Arnau de Vilanova informaba que tras la incorporación de la trabajadora se siguieron las indicaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, destinándose a la interesada a Consultas Externas del Hospital; posteriormente, ante su solicitud de trabajar en horario exclusivo de tardes por no poder realizar turnos ordinarios, se procedió a crearle un turno personalizado, de 15:00 a 22:00 h, en el Servicio de Radiodiagnóstico

exclusivamente en el área de Ecografías. Manifestaba el informe que esta adaptación fue validada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Junto a este informe se aportaron documentos de los que se desprendía que:

- La trabajadora fue valorada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales el 16/10/2025, que recomendó la asignación de turno de tarde y la evitación de servicios de urgencias, esfuerzos físicos y movilización de pacientes sin otro personal.
- La asignación de turno de tarde fue implementada desde el 31/10/2025 (esto es, a los quince días de su incorporación al nuevo centro de trabajo) siendo destinada al Servicio de Radiodiagnóstico.
- El 11/02/2026 se emitió nuevo informe por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el desempeño en el Servicio de Radiodiagnóstico, en el que se consideraba que las tareas desarrolladas por la trabajadora eran de baja intensidad y, en caso de ser necesario, podía contar con el apoyo de otros trabajadores presentes al no ser el único recurso existente en el turno. Mantuvo la asignación de turno fijo de tarde, e incluso de mañana con horario de entrada deslizado, pero en todo caso instaba a que se respetaran los tiempos de descanso entre turnos. Señalaba también que la trabajadora no estaba expuesta a agentes químicos peligrosos ni participaba de la exposición directa a equipos mientras emitían radiaciones. Por todo ello, este informe consideraba que el puesto actual no presentaba exposición a los agentes citados, con las recomendaciones ya emitidas.

Trasladamos esta información a la persona promotora de la queja, que presentó escrito de alegaciones que registramos el 30/03/2026.

En sus alegaciones se mostraba disconforme con lo manifestado por la Administración, señalando la falta de adaptación de su puesto de trabajo, la realización de turnos inadecuados e incompatibles con su tratamiento médico, y la exposición a agentes peligrosos. Denunciaba así el incumplimiento de las medidas preventivas con perjuicio grave para su salud. Solicitaba su traslado al Hospital La Fe, considerando que en la actualidad ese traslado era viable por cuanto se habían definido las vacantes existentes tras la adjudicación de plazas convocadas mediante procesos selectivos.

El 20/04/2026 solicitamos a la Conselleria de Sanidad que, en el plazo de un mes, ampliara el informe que nos había remitido. Señalamos a la Conselleria que, junto a su informe inicial, nos había trasladado el informe emitido por el Departamento de Salud La Fe en relación con la solicitud de traslado a dicho departamento (mediante comisión de servicios, permuta o adscripción provisional) presentada por la interesada el 28/10/2025. Así, solicitamos a la Conselleria que nos indicara si esa solicitud había sido resuelta mediante acto administrativo dictado por el órgano competente en el que se indicaran los recursos que pudieran interponerse.

El 04/05/2026 registramos el informe ampliatorio de la Conselleria, a través del cual se nos trasladaba un documento fechado el 24/04/2026 y suscrito por la Directora de Enfermería del Departamento de Salud Valencia-la Fe. Ese documento constaba de 3 apartados, intitulados, Antecedentes de Hecho, Fundamentos de Derecho y Conclusiones, manifestándose en este último que:

A la vista de los antecedentes y fundamentos de derecho expuestos, no concurren los requisitos legales ni organizativos necesarios para autorizar la movilidad solicitada por (...) mediante las modalidades de permuta, adscripción provisional o comisión de servicio. En consecuencia, se concluye que no procede la estimación de la solicitud, debiendo mantenerse la situación de la interesada en su centro de origen, sin perjuicio de que se adopten las medidas de adaptación laboral necesarias en su puesto actual conforme a los informes de prevención y salud laboral aportados.

Trasladamos esta información a la persona promotora para que, en el plazo de 15 días, pudiera presentar las alegaciones que tuviera por convenientes. El 20/05/2026 registramos sus alegaciones, en las que manifestaba que el Hospital Arnau era plenamente conocedor, desde su incorporación al mismo, de las patologías que presentaba y que pese a ello se le asignó un puesto y un horario de trabajo incompatibles con su estado de salud y su tratamiento médico. Añadía que todo ello le había provocado un agravamiento de su estado de salud, sin que el Hospital Arnau le ofreciera una adaptación del puesto de trabajo efectiva, estable y segura compatible con sus limitaciones médicas. La interesada consideraba acreditada la inexistencia de un puesto de trabajo en dicho Hospital que pudiera desempeñar sin merma de su salud.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta, de un lado, en la falta de implementación de mecanismos de adaptación del puesto de trabajo de la interesada por razones de salud; de otro lado, por la ausencia de respuesta en forma a su solicitud de traslado al Departamento de Salud La Fe de València.

Delimitados los términos en los que se plantea la problemática ante esta defensoría, hemos de señalar que esta institución no puede determinar las concretas medidas de adaptación del puesto de trabajo que, por motivos de salud, precisa la interesada. Esta determinación corresponde a órganos técnicos especializados en la materia que, con sus conocimientos y criterios profesionales, deben analizar cada caso de forma individual y proponer, de entre las opciones previstas en el ordenamiento jurídico, cuál o cuáles son las medidas adecuadas para proteger la salud de los trabajadores.

La función del Síndic se concreta 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. Así consta en el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana.

Sentado lo anterior, en el presente caso nuestra misión se dirige a comprobar que las solicitudes de la interesada han sido tramitadas a través de los procedimientos normativamente previstos, y que se le ha facilitado respuesta en un plazo razonable.

En este contexto, **por lo que se refiere a las medidas de adaptación de su puesto de trabajo en el Departamento de Salud Valencia-Arnau de Vilanova**, de la documentación aportada por la Conselleria se desprende que en todo momento se ha atendido a la problemática de salud de la trabajadora en tiempos ciertamente cortos: se ha creado un turno de trabajo exclusivamente para

ella en un servicio respecto al que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ha prestado su conformidad por entenderlo adecuado a las patologías de la trabajadora.

Por otra parte, de las manifestaciones de la interesada se desprende que estamos ante una discrepancia de tipo técnico al considerar ésta que las medidas implementadas por la Administración no protegen correctamente su estado de salud.

Como hemos señalado, esta defensoría no puede resolver esa discrepancia por exceder del ámbito de nuestras competencias.

De otro lado, la interesada también solicitó su **traslado al Departamento de Salud La Fe**. Consta aportada a las actuaciones la solicitud que formuló el 28/10/2025 interesando su adscripción al Departamento de Salud La Fe, preferentemente CEAR Campanar o centro próximo a su domicilio, o comisión de servicios temporal en tanto se resolviera la adscripción; alternativamente propuso la permuta directa con otra trabajadora que lo aceptaba.

Consta también —por haberla aportado la interesada— la respuesta que recibió, emitida el 07/11/2025 por la Directora Enfermera del Departamento de Salud Valencia La Fe, a modo de informe en el que se concluye la improcedencia de su solicitud por las razones que en el mismo se exponen. No consta la indicación de la posibilidad de interponer recursos para combatir esta decisión en caso de desacuerdo.

Con el primer informe que nos remitió la Conselleria de Sanidad se nos trasladó el informe emitido el 05/03/2026, nuevamente por la Directora Enfermera del Departamento de Salud Valencia La Fe. Este informe, que según se indica en el documento es una nota de régimen interior que se dirige desde la dirección de Enfermería a la Gerencia, ratifica la improcedencia del traslado solicitado por la trabajadora.

Como antes hemos señalado, el 20/04/2026 solicitamos a la Conselleria de Sanidad que ampliara el informe que nos había remitido y nos indicara si la solicitud de traslado había sido resuelta mediante acto administrativo dictado por el órgano competente en el que se indicaran los recursos que pudieran interponerse.

En respuesta a esta solicitud de informe ampliatorio, la Conselleria de Sanidad nos remitió un nuevo documento, también procedente de la Directora de Enfermería del Departamento de Salud Valencia La Fe, fechado el 24/04/2026, en el que nuevamente se expuso la improcedencia del traslado solicitado por la interesada.

Al igual que explicamos para las cuestiones propias de las medidas de adaptación del puesto de trabajo de la persona interesada, ahora también hemos de decir que esta institución carece de competencias para determinar si legítimamente procede o no el traslado de centro de trabajo que pretende la trabajadora. Esa cuestión pertenece al ámbito de la legalidad ordinaria, debiendo reservar nuestras competencias para los casos expresamente previstos en el artículo 1.2 de la Ley 2/2021 antes apuntado.

No obstante, lo anterior no es obstáculo para que podamos comprobar si se ha respetado el derecho a la buena administración de la interesada, conectado en el presente caso con el derecho a recibir

respuesta motivada a su solicitud de traslado, en la que además se indiquen los recursos que puedan interponerse. Indicación ésta que no consta se haya realizado, vulnerando entonces su derecho a la tutela administrativa efectiva.

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

- Su derecho a obtener respuesta dictada por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse en caso de desacuerdo y dentro de un plazo razonable, de la solicitud de traslado presentada el 28/10/2025.
- 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 196/2019, de 19 de febrero (recurso 128/2016) reiterada posteriormente en muchas ocasiones y acogida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (por ejemplo, en sentencia n.º 629/2023, de 29 de noviembre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 165/2021):

Ya en otras ocasiones hemos hecho referencia al principio de buena administración, principio implícito en la Constitución, arts. 9.3 y 103, proyectado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales y positivizado, actualmente, en nuestro Derecho común, art. 3.1.e) de la Ley 40/2015; principio que impone a la Administración una conducta lo suficientemente diligente como para evitar definitivamente las posibles disfunciones derivada de su actuación, sin que baste la mera observancia estricta de procedimientos y trámites, sino que más allá reclama la plena efectividad de garantías y derechos reconocidos legal y constitucionalmente

Señala también 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 (...)

De otro lado, en relación a la tramitación del procedimiento, el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, en sentencia n.º 718/2025, de 6 de junio (recurso 3592/2022), declara que:

Y debe significarse, al respecto, que el derecho al procedimiento administrativo debido, que constituye uno de los elementos nucleares de los derechos de ciudadanía, en cuanto articula las relaciones de los ciudadanos con las Administraciones Públicas, según establece el artículo 13 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al reconocer el derecho a comunicarse con la Administración, se proyecta en el deber de buena administración, que se infiere del artículo 103 de la Constitución, y que obliga a la Administración a no interpretar las reglas que regulan la ordenación de los procedimientos de forma incoherente, incongruente o inconsecuente con el principio pro civem.

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.

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, se ha constatado la falta de respuesta expresa, a través de un acto administrativo con todos sus elementos, de la solicitud de traslado al Hospital La Fe realizada por la persona promotora de la queja el 28/10/2025, sin que sea suficiente la respuesta dada por la dirección de enfermería. Es necesario informar a la interesada de los recursos que puede interponer ante decisiones de la Administración que nieguen lo solicitado y por ello le perjudiquen.

3 Consideraciones a la Administración

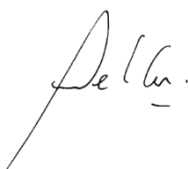
Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

A LA CONSELLERIA DE SANIDAD:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar respuesta a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos ante las Administraciones Públicas mediante el dictado de una resolución dictada por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro del plazo señalado en la normativa reguladora del correspondiente procedimiento de que se trate o, en su defecto, en el plazo de 3 meses. Todo ello con notificación al interesado en el modo y forma previsto en el ordenamiento jurídico.
2. **RECOMENDAMOS** que a la mayor brevedad se dé respuesta a la solicitud de traslado presentada por la persona promotora de la queja el 28/10/2025 en el modo y forma señalado en la consideración anterior.

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