



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 VALLADOLID**

**Expediente: 1673/2022**

**Asunto: Hospital XXX / procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud / Resolución**

**Centro directivo: Consejería de Sanidad**

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 arriba indicado, 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, Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) del Hospital XXX, y, específicamente, al procedimiento instado por la misma para la valoración del puesto de trabajo, procedimiento regulado en la Orden SAN/1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se establece el procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud.

En concreto, el reclamante manifestaba su disconformidad con la “Resolución de la Dirección Gerencia del Hospital XXX del procedimiento de valoración de puesto de trabajo por causa de salud” de 4 de mayo de 2022, en virtud de la cual se acuerda: “*1.- Declarar que procede el cambio de puesto de trabajo (provisionalmente) de XXX al puesto de trabajo de TCAE, XXX (mañana y tardes)*”.

En consecuencia, añadía el reclamante que, contra dicha Resolución de 4 de mayo de 2022, XXX interpuso un recurso de alzada ante la Gerencia de Salud de las Áreas de XXX, de fecha 16 de junio de 2022 y n.º XXX, y que dicho recurso no había sido objeto de respuesta en el momento de la presentación de la queja. En dicho recurso solicitaba la estimación de la “*petición formulada por esta parte y donde se conceda que el puesto de trabajo de la recurrente sea el de área de consultas*”.

En consecuencia, con fecha 7 de noviembre de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, una copia de la respuesta al recurso de alzada presentado por XXX (16 de junio de 2022 y



nº XXX). Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe de fecha de entrada 2 de diciembre de 2022 al que se adjunta una copia de la Resolución de 16 de noviembre de 2022, del Gerente de Salud de las Áreas de XXX, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto por XXX .

Posteriormente, con fecha 9 de febrero de 2023, nos dirigimos nuevamente a esa Consejería solicitando información adicional a la inicialmente remitida. En contestación a dicho escrito, y, mediante otro de fecha de entrada 28 de marzo de 2023, se pone en nuestro conocimiento que *“(...) a raíz del recurso de alzada presentado se ha informado por la dirección de enfermería del centro que actualmente no existe un puesto de trabajo disponible en el área de consultas donde se puede ubicar a la trabajadora, pero que se tendrá en consideración la recomendación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para futuras vacantes”* (el subrayado es suyo).

Finalmente, mediante escrito de 27 de noviembre de 2023, solicitamos a V.I. que nos indicara si ha existido o existe actualmente *“un puesto de trabajo disponible en el área de consultas donde se puede ubicar a la trabajadora”*, y, en otro caso, previsiones sobre futuras vacantes. Dicho trámite fue cumplimentado mediante una comunicación registrada de entrada el pasado 25 de enero de 2024 en la que se señala *“El puesto de la trabajadora XXX, quien actualmente está en situación de incapacidad temporal, se encuentra ubicado en el área de Consultas del Hospital XXX. Esta asignación de puesto se produce en virtud de un proceso abierto de valoración del puesto de trabajo a cargo del servicio de prevención de riesgos laborales del centro. El citado puesto cumple con las prescripciones del servicio de prevención y está adecuado a su estado de salud”*.

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

Resulta de su último informe de fecha de entrada 25 de enero de 2024 que *“El puesto de la trabajadora XXX (...) se encuentra ubicado en el área de Consultas del Hospital XXX”*, y al mismo se acompaña un “informe de revisión de valoración del puesto de trabajo” de 12 de enero de 2023, en el que se indica que *“debido a la reagudización de su patología actualmente su puesto no está adaptado. Se recomienda realizar su actividad laboral en áreas de consultas”*, así como un documento denominado “Medidas adoptadas tras valoración del puesto de trabajo” de 8 de febrero de 2023, en el que se señala *“Procede el cambio de puesto de trabajo en: Servicio/Unidad: CONSULTAS (...). ESPECIALIDADES, provisionalmente”*. Por lo tanto, se ha satisfecho la pretensión del reclamante en los términos en que se encontraba redactada en el recurso de alzada interpuesto por XXX, en el que solicitaba la estimación de la *“petición formulada por esta parte y donde se conceda que el puesto de trabajo de la recurrente sea el de área de consultas”*.



Por otro lado, teniendo en cuenta que tanto en el “informe de revisión de valoración del puesto de trabajo” de 16 de febrero de 2021, como en el “informe de revisión de valoración del puesto de trabajo” de 22 de febrero de 2022 (ambos incorporados al presente expediente), solamente “*Se recomienda realizar su actividad laboral en áreas de consultas*”, y no cuestionado esta Institución que “*a raíz del recurso de alzada presentado se ha informado por la dirección de enfermería del centro que actualmente no existe un puesto de trabajo disponible en el área de consultas*”, entendemos, al menos en principio, que la actuación de esa Consejería resulta conforme con la Orden SAN/1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se establece el procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud.

No obstante, desde el punto de vista formal, también es cierto que XXX presentó el recurso de alzada el día 16 de junio de 2022 (contra la “Resolución de 4 de mayo de 2022 de la Dirección Gerencia del Hospital XXX del procedimiento de valoración de puesto de trabajo por causa de salud”), y que el mismo fue objeto de respuesta en virtud de la Resolución de 16 de noviembre de 2022 del Gerente de Salud de las Áreas de XXX, transcurridos, por lo tanto, 5 meses desde su interposición.

En consecuencia, salvo la existencia de otra documentación de la que no disponemos y de la que puedan extraerse conclusiones distintas, se ha obviado el artículo 20 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, que dispone que los ciudadanos tienen derecho a que la Administración les notifique la resolución expresa de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados en el plazo máximo previsto en sus normas reguladoras (en este caso, en el artículo 122.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de conformidad con el cual el plazo para dictar y notificar la resolución del recurso de alzada será de tres meses). Máxime teniendo en cuenta que la falta de observancia del citado plazo debe evitarse, si cabe aún más, en los recursos de alzada interpuestos contra las resoluciones de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo en la medida que puede verse comprometida la salud y la capacidad laboral del trabajador (el subrayado es nuestro).

Finalmente, teniendo en cuenta el objeto del presente expediente (procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud instado por XXX y que se encuentra regulado en la Orden SAN/1037/2014, de 27 de noviembre) no podemos dejar de poner de manifiesto que dicha Orden SAN/1037/2014 continúa vigente en la fecha de este escrito pese a las previsiones existentes sobre su modificación, tanto en el Calendario normativo 2022 como en el Pacto de 28 de febrero de 2023 por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2023/2025.



En concreto, en el Portal de Salud (Transparencia/ Información y datos públicos/ Profesionales/ Acuerdos, planes y pactos/ Pacto por el que se aprueban estrategias de actuación en Prevención de Riesgos Laborales de la GRS) se encuentra publicado el “Pacto de 28 de febrero de 2023 entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CSIF, CESM-CYL/TISCYL/CESM, CCOO y UGT, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2023/2025”. En el mismo consta lo siguiente:

“3. – *LINEAS ESTRATÉGICAS 2023-2025*

*Objetivos Generales (OG), Objetivos específicos (OE) y Medidas a adoptar (M)*

*(...)*

*OE VI.4. – Valoración del puesto de trabajo por causa de salud*

*La normativa de valoración del puesto por causa de salud requiere una revisión que simplifique el procedimiento, lo haga más ágil y permita la continuación de la vida laboral de nuestros profesionales al tiempo que garantiza la prestación del servicio.*

• *M69. Estudio de los expedientes abiertos en cada área.*

- *Estudio realizado*

• *M70. Creación de grupo de trabajo de estudio.*

- *Grupo de trabajo creado.*

- *Documento de conclusiones.*

• *M71. Modificación de la normativa de aplicación y simplificación del procedimiento.*

- *Aprobación de la norma”.*

En ese mismo enlace se publica también el anterior “Pacto de 20 de septiembre de 2016 entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES CESM, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-2020”, en el que consta literalmente:

*“IX.- Vigilancia de la salud.*

*40.- Estudio de mejora del procedimiento de valoración del puesto de trabajo por causa de salud.*



*La Orden SAN 1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se establece el procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud desarrolló la previsión del artículo 43 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y reguló la adaptación y el cambio de puesto por causa de salud.*

*El nuevo procedimiento unificado para todas las Gerencias ha puesto de manifiesto complicaciones no sólo en la aplicación del mismo sino que también ha mostrado la enorme complejidad que supone conjugar la seguridad y salud de los trabajadores con la eficiencia en la prestación del servicio.*

*Por estos motivos es necesario proceder a revisión del procedimiento (sic), contando para ello con la experiencia acumulada tanto por las direcciones de los propios centros como de los servicios de prevención y delegados de prevención como representantes de los trabajadores.*

*Se constituirán los grupos de trabajo que sean necesarios para analizar estas cuestiones y estudiar las modificaciones que, en su caso, se consideren precisas”.*

Además, el Calendario normativo 2022 (Gobierno Abierto/ Transparencia/ Normativa/ Planificación normativa) también contempla la modificación de la Orden SAN/1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se establece el procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud. En los siguientes términos:

*“- Consejería: Sanidad*

*- Denominación: Orden por la que se regula la valoración del puesto de trabajo por causa de salud de la Gerencia Regional de Salud*

*- Objetivo: Mejorar y simplificar la regulación del procedimiento de valoración del puesto de trabajo por causa de salud de la Gerencia Regional de Salud*

*- Rango normativo: Orden*

*- Normas que modifica: Orden SAN/1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se aprueba el procedimiento de valoración del puesto de trabajo por causa de salud. Dependiendo del alcance de la modificación, podría ser necesaria también la modificación de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y /o del Decreto de Selección y Provisión*

*- Plazo previsto inicio tramitación: 1º trimestre 2022*

*- Plazo previsto aprobación: 4º trimestre 2022”.*



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 Centro Directivo se agilice la tramitación de los recursos de alzada interpuestos contra las resoluciones de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo por causa de salud teniendo en cuenta, en cualquier caso, el plazo máximo de tres meses.

**SEGUNDA:** Que se agilice también la modificación de la Orden SAN/1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se establece el procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud, de conformidad con lo dispuesto en el Pacto de 28 de febrero de 2023 entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CSIF, CESM-CYL/TISCYL/CESM, CCOO y UGT, y en cumplimiento del Calendario normativo de 2022 que establece previsiones tanto para el inicio de la tramitación como para la aprobación (1º trimestre 2022 y 4º trimestre 2022, respectivamente).

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