



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 - VALLADOLID**

**Expediente: 275/2023**

**Asunto: Denegación de traslado de funcionaria interina con discapacidad /  
Disconformidad**

**Trámite: Resolución**

**Centro directivo: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número arriba indicado.

La presente queja trae causa en la problemática que afecta a XXX, funcionaria interina del Servicio Territorial de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural de XXX, con destino en la Sección Agraria Comarcal de XXX, Unidad Veterinaria de XXX (auxiliar administrativo C2-14), plaza de la que tomó posesión en fecha XXX, realizando las funciones encomendadas en la vigente relación de puestos de trabajo y a las que se añaden, en atribución temporal, las de información, atención al público y registro.

Dicha trabajadora, con un grado de discapacidad del 54% reconocido en 2005, se encuentra en situación de baja por Incapacidad Temporal desde el XXX, que se ha ido prorrogando en el tiempo dado que su situación física le impide conducir su vehículo desde su domicilio (XXX) para acudir a diario a su puesto de trabajo en la citada Unidad Veterinaria de XXX, a causa de las secuelas derivadas de una intervención quirúrgica en su rodilla derecha.

Dado que la intención de la citada persona ha sido siempre reincorporarse a su puesto de trabajo, solicitó en XXX su adscripción provisional, en tanto durase esa situación física, a una plaza en la sede del Servicio Territorial de XXX para poder trasladarse en transporte público. Posibilidad que si bien en un principio fue aceptada, incorporándose a un puesto de trabajo en ese Servicio, tuvo que abandonar a los pocos días al serle comunicado que dicha situación resultaba anómala.



Mediante escrito de XXX la trabajadora vuelve a insistir, en este caso ante la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, en la adaptación de su puesto de trabajo mediante su traslado a alguna plaza vacante del citado Servicio Territorial de XXX. Solicitud que fue denegada, considerando que no se trataba de una adaptación sino de una movilidad, por lo que no procedía su concesión al exceder de la condición de funcionario interino.

Tras la publicación del Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, y a la vista de la nueva posibilidad establecida en su artículo 11.7, XXX presentó nueva solicitud ante la misma Secretaría General. Dicha petición, sin embargo, también fue desestimada por resolución de XXX, al no considerar de aplicación el citado Decreto, entender de nuevo la petición como un caso de movilidad y no admitirla por la condición de interina de la trabajadora solicitante del traslado.

Ésta es la razón por la que se reclama en este expediente el amparo de esta Defensoría para eliminar ese posible agravio comparativo.

Como resultado de las gestiones de información desarrolladas al efecto con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural para determinar la existencia o no de discriminación en la desestimación acordada por la Administración autonómica, se ha podido conocer que, tratada la petición como una solicitud de movilidad voluntaria, la causa de su denegación, en efecto, vino dada por la condición de funcionaria interina de la solicitante, nombrada con carácter temporal.

Pues bien, el análisis de la problemática debe partir de la propia formulación de la solicitud por parte de la trabajadora como una petición de adaptación de su puesto de trabajo mediante su traslado a XXX a una plaza vacante del Servicio Territorial de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, dado que su situación de incapacidad le impedía acudir a diario desde su domicilio (XXX) a su puesto de trabajo en la Unidad Veterinaria de XXX. Petición que, como se indicaba, fue tratada y resuelta por la Administración autonómica como una solicitud de movilidad voluntaria, considerando que no constituía una adaptación del puesto de trabajo.

Con estas premisas, se trata de examinar si resultó correcto o no que la solicitud no fuera tratada como una adaptación del puesto de trabajo o, lo que es lo mismo, que fuera tramitada como una petición de movilidad y que, en definitiva, fuera denegada por la condición de interinidad de la solicitante. Para ello, hemos de partir de las siguientes consideraciones:



## **1. En relación con el traslado o cambio de puesto de trabajo como medida de adaptación para personas con discapacidad.**

Son varias las normas de ámbito estatal que han tratado las medidas de protección que deben adoptarse respecto de trabajadores con limitaciones discapacitantes. Tales como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL); y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGPD).

Con un objetivo lógicamente preventivo, la LPRL obliga al empresario a tener en cuenta las situaciones de especial sensibilidad al riesgo laboral originadas por una característica personal, estado biológico del trabajador o discapacidad reconocida. En concreto, en el art. 25.1 se dispone que *«El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias»*.

De la lectura de este precepto no queda claro cuáles han de ser las posibles medidas de adaptación que el empresario debe poner en práctica y cuáles pueden ser sus límites. Tampoco queda claro si entre dichas medidas figuran, además de las preventivas sobre el diseño del puesto de trabajo, otras que puedan suponer una alteración de las funciones, de los horarios o del propio puesto.

Al respecto, la mayoría de la doctrina ha llevado a cabo una interpretación integradora del referido artículo con relación al resto de principios inspiradores de la LPRL, y se ha mostrado partidaria de reconocer un auténtico derecho a la adaptación del puesto de trabajo<sup>1</sup>. En consecuencia, junto con las medidas de adaptación física del puesto se ha entendido que también cabe reconocer como posibles otras medidas consistentes en la adaptación del horario, tiempo de trabajo o incluso la reubicación<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> López Ahumada, J. E.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales*. Protección Jurídico Laboral, Marcial Pons, Madrid, 2010; Moreno Solana, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010; Agra Viforcós, B.: *La tutela de los trabajadores especialmente sensibles*. Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, núm. 7, 2008; Egea, M.: *Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial*. COS núm. 12, 2010.

<sup>2</sup> Goñi Sein, JL y Rodríguez Sanz de Galdeano, B: *La regulación convencional en materia de adaptación del puesto de trabajo y reubicación de trabajadores con limitaciones psicofísicas*. Revista de Información Laboral núm. 12/2015. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2015.



A esta disposición se suma la normativa de protección de las personas con discapacidad, refundida en el citado Real Decreto legislativo 1/2013 (LGPD), que reconoce su derecho a que se realicen ajustes razonables. Medidas de ajuste que en el art. 40.2 de la norma se concretan en el ámbito del empleo, señalando que el empresario está obligado a *«adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa (...) salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario»*.

Más recientemente, la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del citado Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, ha ratificado la centralidad de la “no discriminación”, concretada en una relación directa entre el derecho a no ser discriminado y a disfrutar de la igualdad de oportunidades. Lo que se reafirma de nuevo en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una ley de garantías que, como expresa su Exposición de motivos, *“no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen”*; y que, por lo que ahora interesa, configura la adaptación del puesto, explícitamente, como parte integrante del derecho fundamental a la no discriminación por discapacidad, al cual las personas pueden apelar directamente. Su artículo 6.1 a), párrafo segundo establece que *“se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”*.

Por su parte, en el ámbito del empleo público se exige también, desde el punto de vista de la acción positiva, el deber de adaptación. Así, el artículo 59.2 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, establece, como norma básica, que *“cada Administración pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”*.

A su tenor, pues, los esfuerzos del empleador público deben orientarse a la aplicación de medidas correctoras de la discriminación realmente eficaces para lograr la verdadera igualdad de oportunidades en este ámbito.

En realidad, ello conforma uno de los objetivos centrales que se especifican en el referido Real Decreto-legislativo 1/2013, ya que, tal como expresa su artículo 37, *“será*



*finalidad de la política de empleo [...] mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación*". Es decir, enfatiza la necesidad de generar y mantener un empleo digno, equiparable al que pueda obtener cualquier persona, de modo que la discapacidad no se convierta en un elemento que genere empleo precario o vulnerable.

Así, la adaptación del puesto de trabajo se configura, explícitamente, como parte integrante del derecho fundamental a la no discriminación por discapacidad (Sentencia Tribunal Constitucional 3/2018, de 22 enero). Incluso la misma jurisprudencia constitucional se ha mostrado sobre este derecho razonablemente exigente, en particular la STC 51/2021, de 15 marzo, que es la primera en la que se dicta doctrina específica sobre el deber de adaptación en el ámbito laboral<sup>3</sup>. Aporta la afirmación de que los ajustes necesarios se integran en el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas con discapacidad allí donde sean necesarios para garantizar el ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos en el ámbito laboral. Lo que, además, enlaza con el mandato de remoción de los obstáculos para que la igualdad sea plena y efectiva (artículo 9.2 de la CE), así como con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>4</sup>, que incluye la denegación de esos derechos en el concepto de discriminación del artículo 14 del Convenio de Roma, como hace igualmente la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18).

La citada STC 51/2021, también incorpora la obligación de la entidad empleadora de responder expresamente y de forma suficientemente motivada a las solicitudes de adaptación del puesto, en particular cuando deniega el ajuste por considerarlo desproporcionado o indebido, *"ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tácita carente de la debida justificación que vulnera dicho derecho"*. Por consiguiente, el deber de respuesta de la empresa así formulado se incorpora de forma explícita como parte integrante del derecho que ostenta la persona con discapacidad. Incluso extiende el deber de adaptación a casos en los que la persona no la haya solicitado expresamente, pero la parte empleadora tenga conocimiento de la condición particular que le afecta y de la necesidad consecuente de realizar ajustes para el adecuado desarrollo de la prestación de servicios.

---

<sup>3</sup> Con cita de la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD/C/GC/6)]. Expresa, en necesaria consecuencia, que *"el incumplimiento de la obligación por parte del empleador de adoptar los ajustes razonables priva de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones por incurrir en discriminación. Aunque tales medidas puedan estar fundadas, en principio, en razones objetivas y aparentemente neutras relacionadas con dicho desempeño, incurren en discriminación si no se ha garantizado antes la observancia del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad mediante los debidos ajustes"*.

<sup>4</sup> Asunto Enver Şahin c. Turquía, de 30 enero 2018, en un asunto relativo a discriminación en el derecho a la educación.



Sentado lo anterior, es necesario considerar qué tipo de medidas de adaptación son consideradas válidas en nuestro derecho. Pues bien, la normativa estatal no profundiza en el concepto y ni sistematiza mínimamente cuáles deben ser dichos ajustes. No obstante, aunque no se hayan sistematizado de forma suficiente las medidas de ajuste del puesto de trabajo que puedan proceder en función de las concretas situaciones de discapacidad, el contenido abierto del deber exige una interpretación amplia de su contenido, que además sea congruente con el principio de accesibilidad universal. Es más, se afirma categóricamente que una interpretación amplia forma parte del principio de accesibilidad universal y, por lo que ahora interesa, del derecho a un empleo digno<sup>5</sup>.

Así las cosas, la adaptación habría de comprender el cambio de puesto de trabajo. El TJUE ha expresado que *“procede considerar... que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ‘ajuste razonable’ a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78”* (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20).

Y es que una medida de ajuste de gran importancia puede ser el cambio de puesto. Aunque la legislación estatal no la contempla expresamente (más allá de un derecho de preferencia en la movilidad geográfica para tratamientos médicos relacionados con la discapacidad), lo cierto es que esa doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea la ha considerado como contenido expreso del deber del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, aunque siempre bajo la condición de que exista la vacante adaptada a las necesidades específicas de la persona solicitante.

Resulta claro, pues, que el marco legal expuesto reconoce con carácter genérico **el derecho a la adaptación del puesto de trabajo**, contemplando la jurisprudencia europea **la reubicación o traslado del personal funcionario como una medida principal para adaptar el puesto de trabajo a los trabajadores con limitaciones**.

Junto a ello, en esta Comunidad Autónoma se ha venido a recoger expresamente una previsión específica en relación con el derecho al traslado o cambio a un puesto de trabajo vacante en el ámbito del empleo público de los trabajadores con discapacidad, a través del Decreto 24/2022, de 16 de junio, que regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León. En concreto, en el artículo 11.7 se establece lo siguiente: *“Cuando el puesto de trabajo adjudicado sea, debidamente motivado de imposible adaptación a la discapacidad del interesado, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, de la misma competencia funcional cuando se trate de personal laboral o Cuerpo, Escala y Especialidad, así como de igual*

---

<sup>5</sup> Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad. Julio 2023. Obra impulsada por el Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE.



*nivel de complemento de destino, cuando se trate de personal funcionario. A estos efectos, la Consejería a la que corresponda la plaza inicialmente asignada ofrecerá al interesado una relación de puestos vacantes que reúnan los requisitos exigidos en el presente párrafo, otorgándole un plazo de cinco días para formular su elección. De no existir puesto vacante en la Consejería de inicial adscripción, se le buscará otro adscrito a otra Consejería, siguiendo los criterios establecidos en este apartado.”*

Con todo, la adaptación del puesto de trabajo mediante el traslado, cambio o reubicación se configura como un derecho fundamental a la no discriminación por discapacidad, de forma que es deber de quien emplea la protección de este derecho condicionada a la existencia de vacante adaptada a las necesidades específicas del trabajador solicitante. Así, considerada la denegación como una discriminación directa hacia este colectivo, la administración empleadora tiene también el deber, en caso de estimar el ajuste indebido o desproporcionado, de justificar tal desestimación de forma suficiente y debidamente motivada, vulnerándose el derecho a la no discriminación en caso de omisión de la debida justificación.

## **2. En relación con la diferencia de trato entre funcionario de carrera e interino.**

La normativa vigente establece la posibilidad de abordar la movilidad de los funcionarios de carrera por motivos de salud -artículo 78 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP)-. Si bien, su artículo 10.5 establece que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Es, precisamente, en esta previsión en la que se ampara la Administración autonómica para justificar la desestimación de la solicitud presentada por XXX. Esto es, tratando dicha petición como un caso de movilidad, su denegación se fundamentó en la condición de funcionaria interina de la solicitante.

Pues bien, analizada esta decisión (fundamentada en un criterio de trato diferente entre el personal funcionario de carrera e interino), esta cuestión debe entenderse a la luz del impacto en la función pública de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de la Unión Europea, de 28 de junio de 1999), relativa al Acuerdo marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y Servicios Públicos (CEEP) sobre el trabajo de duración determinada.



Su aplicación, conforme a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se extiende a todos los trabajadores que prestan servicios retribuidos en el marco de una relación laboral de duración determinada, incluyendo al personal al servicio de las administraciones públicas. Entre ellos, a los funcionarios interinos.

Partiendo de este ámbito subjetivo de esa Directiva (aplicable tanto al personal del sector privado como del sector público), uno de sus objetivos es la proclamación del principio general de igualdad entre las relaciones laborales de duración determinada y las indefinidas, admitiendo solo aquellas excepciones que se fundamenten en razones objetivas<sup>6</sup>.

En el fondo, el Acuerdo Marco entronca con el derecho fundamental a la no discriminación que reconocen la generalidad de constituciones europeas (y la nuestra en su art. 14 CE), pero lo concreta en relación con los trabajadores temporales de un modo singularmente nítido, superando la enunciación abstracta del citado derecho que servía como vía de escape a las autoridades que no deseaban respetarlo. De esta forma, el Acuerdo Marco representa un punto de referencia singularmente valioso para interpretar el derecho fundamental a la no discriminación consagrado en el art. 14 CE, y ello conforme preceptúa el art. 10.2 de nuestro texto constitucional. En este caso, además, el obligado respeto al Derecho de la Unión Europea se suma al mandato de interpretar los derechos fundamentales a la luz de las normas supranacionales que incidan sobre su contenido y hayan sido válidamente aceptadas por España<sup>7</sup>.

Así, la cláusula 4.1 del Acuerdo marco establece la prohibición de un trato desfavorable de los trabajadores temporales respecto a los indefinidos por lo que se refiere a las condiciones de trabajo aplicables a uno y otro tipo de relación laboral:

*“Principio de no discriminación (cláusula 4)*

*1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable*

---

<sup>6</sup> Mateos Martínez, J: *El derecho a la no discriminación de los funcionarios interinos: estado de la cuestión tras la más reciente jurisprudencia comunitaria*. R.V.A.P. núm. 117 Mayo - Agosto 2020.

<sup>7</sup> En este sentido, la STC 232/2015, de 5 de noviembre, analiza precisamente la incidencia en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) que puede tener la inaplicación de normas de Derecho Europeo por parte de los tribunales españoles, y alcanza la conclusión de que ello vulneraría este derecho fundamental, pues supondría ignorar el Derecho positivo que, conforme a nuestro sistema de prelación de fuentes, debía constituir el punto de referencia para resolver el litigio.

El autor Punset Blanco, R. (Derechos fundamentales y primacía. Del Derecho Europeo antes y después del Caso Melloni) afirma que «*corresponde al TC velar por el respeto del principio de primacía del Derecho de la Unión cuando exista una interpretación del mismo efectuada por el TJUE. En tales casos el desconocimiento y preterición de ese Derecho puede suponer una “selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso”, lo cual puede dar lugar a una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva*».



*que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

(...)”

Con ello, la Directiva incorpora un mayor grado de protección de los trabajadores temporales que el ofrecido hasta ahora por nuestro derecho interno, sobre todo en el ámbito de las relaciones temporales de la función pública, para mejorar la calidad del trabajo estableciendo unas condiciones que garanticen la aplicación del principio de no discriminación. Según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, esta cláusula 4 tiene por objeto la aplicación de este principio a los trabajadores temporales con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por una empresa o una administración para privar a estos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato indefinido, afirmando que ello debe entenderse en el sentido que expresa un principio de derecho social de la UE que no puede ser interpretado de forma restrictiva. De esta manera, lo que deberá justificarse e interpretarse restrictivamente serán las excepciones a la regla general de no discriminación<sup>8</sup>.

Con esta premisa (proclamación del principio de igualdad que solo admite algunas excepciones justificadas en razones objetivas) es necesario determinar los criterios para resolver si una diferencia de trato se encuentra suficientemente justificada o, por el contrario, contraviene lo dispuesto en la Directiva europea.

Como afirma el TJUE, la prohibición de discriminación de la cláusula citada constituye una expresión específica del principio general de igualdad, uno de los principios fundamentales del derecho de la Unión Europea, aplicable a las personas que se encuentran en una situación comparable (STJUE de 12 de octubre de 2004, asunto C-313/02). Así, en primer lugar, se debe definir si nos encontramos ante personas que realizan un trabajo idéntico o similar, para lo que debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3.2, y 4.1 del Acuerdo Marco, y teniendo en cuenta un conjunto de factores como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que esas personas (funcionario interino y funcionario de carrera) se encuentran en una situación comparable.

Si se confirma esa identidad o similitud, ha de comprobarse, además, si existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo marco, que pueda fundamentar la diferencia de trato. La Directiva, no obstante, deja la puerta abierta a cuáles puedan ser estas razones objetivas, por lo que habría de acudirse a los criterios interpretativos y a las pautas establecidas por la doctrina constitucional y la jurisdicción ordinaria sobre la aplicación del principio de igualdad del artículo 14 CE, del cual el

---

<sup>8</sup> Cantero Martínez, J: *Principales Cambios producidos en la figura del funcionario interino en virtud de la reciente jurisprudencia comunitaria y perspectivas de futuro*. (2016).



principio de igualdad de trato entre el personal temporal y el permanente sería una concreción.

Debe reconocerse que los tribunales estatales no han sido muy exigentes a la hora de fundamentar las diferencias de trato entre el régimen de los funcionarios interinos y el de los funcionarios de carrera, afirmando simplemente que el personal temporal es seleccionado por un procedimiento más flexible, con menores exigencias y para ocupar un puesto concreto. Argumentación que descartaría, por ejemplo, la movilidad<sup>9</sup>.

Sin embargo, estos argumentos han sido considerados insuficientes por el TJUE, que ha venido desarrollando una doctrina específica al respecto a partir de las cuestiones prejudiciales que le han sido planteadas por los tribunales estatales. En primer término, para el TJUE el concepto de “razones objetivas” requiere que la desigualdad de trato apreciada esté motivada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable. Y a tal efecto indica que esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en el objetivo legítimo de política social que se proponga conseguir (STJUE de 8 de septiembre de 2011, asunto C-177/10).

En segundo término, a su vez, el mismo Tribunal ha fijado estos criterios de delimitación en sentido negativo, indicando que no constituye una razón objetiva:

**a) El hecho de que la diferencia de trato esté prevista en una norma o disposición legal.**

Según reiterada jurisprudencia del TJUE, debe considerarse que el concepto de razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo marco no permite a la Administración justificar una diferencia de trato entre el personal temporal y el permanente por el hecho de que dicha diferencia esté prevista en una norma general, convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo (STJUE de 8 de septiembre de 2011, asunto C-177/10). Porque, precisamente, la legislación aplicable es el instrumento a través del cual, generalmente, se crea un trato diferente; es decir, que esa diferencia de trato establecida legalmente es el punto de partida que habitualmente da lugar a la situación de conflicto. Por lo tanto, sería un contrasentido considerar que si el supuesto de hecho y las consecuencias jurídicas están previstos en el derecho interno no puede haber

---

<sup>9</sup> Aldomá Buixadé, J: Aplicación del principio de no discriminación al personal temporal al servicio de la Administración pública. (Febrero 2015).



trato discriminatorio, puesto que con ello eliminaría toda posibilidad de apreciar discriminación.

**b) Y la naturaleza temporal de la relación laboral de empleo.**

Parece obvio que entre una relación laboral temporal y una relación laboral permanente existe una diferencia objetiva. Sin embargo, según el TJUE, no puede constituir tampoco una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4.1. del Acuerdo marco, la naturaleza temporal del vínculo laboral, siendo insuficiente alegar dicha temporalidad para introducir diferencias de trato en las condiciones de trabajo del personal temporal (Auto TJUE de 18 de marzo de 2011, asunto C-273/10).

Y es que la existencia de una relación de trabajo de duración determinada forma parte del presupuesto de hecho sobre el que se establece la prohibición de discriminación; es el punto de partida, no la consecuencia o conclusión.

Así, de admitirse que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para respaldar una diferencia de trato entre personas trabajadoras con contrato de duración determinada y quienes tienen una relación fija de servicio, privaría de contenido a los objetivos de la Directiva europea, y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para las personas trabajadoras con contrato de duración determinada.

Pues bien, aplicando todas estas consideraciones al caso que nos ocupa podemos extraer las siguientes CONCLUSIONES:

**1.** La adaptación del puesto de trabajo (conforme a la normativa vigente, a la jurisprudencia del TC, del TEDH y del TJUE) se configura en el ámbito del empleo público como parte integrante del derecho fundamental a la no discriminación por discapacidad.

Este derecho, como declara el TJUE, comprende el cambio de puesto de trabajo, considerándose como contenido expreso del mismo, aunque bajo la condición de que exista plaza vacante adaptada a las necesidades específicas de la persona solicitante.

El reconocimiento de este derecho incorpora, a su vez, la obligación de la administración de resolver de forma suficientemente motivada las solicitudes de adaptación del puesto, en especial cuando se deniega por considerarlo indebido, inadecuado o desproporcionado.

**2.** Precisamente, la petición de traslado o cambio de puesto de trabajo presentada por XXX en la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural se formuló como una solicitud de adaptación a su puesto de trabajo en razón de un supuesto agravamiento



de su discapacidad, incapacitante para acudir a su plaza en la Unidad Veterinaria de XXX. Petición que fue desestimada por la Administración autonómica.

La denegación, sin embargo, no se fundamentó o justificó con la inexistencia de plaza vacante ni con otras causas o motivos suficientes para admitir la improcedencia del ajuste. La carencia de esta exigida motivación o esta denegación indebidamente justificada, conforme a la jurisprudencia del TC, vulnera la obligación de la administración el derecho a un trato igualitario e implica la consideración de una discriminación directa.

**3.** La misma decisión administrativa llevó aparejada, a su vez, la consideración y tratamiento de la solicitud de XXX como una petición de movilidad, que fue denegada por tratarse la trabajadora de una funcionaria interina.

Este criterio de la Administración empleadora favorable a limitar en exclusiva esa movilidad al personal funcionario de carrera ha de considerarse también como una discriminación al amparo de la Directiva europea 1999/70/CE del Consejo de la Unión Europea, que regula (cláusula 4 Acuerdo marco) el principio de igualdad de trato, según el cual, las condiciones de trabajo de esos trabajadores serán las mismas que las del funcionario de carrera comparable en cada caso, salvo que existan razones objetivas que justifiquen lo contrario. Razones objetivas que no pueden ser la temporalidad de la relación laboral, ni el hecho de que la diferencia de trato esté prevista por la legislación vigente, en un convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo.

El TJUE ha dejado claro que dicha cláusula tiene efecto directo y puede ser invocada por los ciudadanos, de forma que los tribunales nacionales deben dejar de aplicar cualquier norma de derecho interno que se oponga al principio de igualdad de trato en los términos en que está formulado en la Directiva. Y de la misma manera, las administraciones públicas tampoco pueden aplicar un criterio basado en la jurisprudencia estatal (ni aun siendo del Tribunal Constitucional) contrario a dicha disposición europea.

**4.** Por el contrario a lo antedicho, nos encontramos en el caso examinado con que la Administración de esta Comunidad justificó la desigualdad de trato de la funcionaria interina que solicitó el traslado a un puesto vacante en XXX con argumentos estandarizados basados en exclusiva en las siguientes razones: el hecho diferencial de la temporalidad de la relación laboral y en que tal diferencia está prevista en el ordenamiento jurídico de la función pública. Motivos que, a la luz de los pronunciamientos jurisprudenciales europeos, no pueden considerarse objetivos y, por tanto, adecuados o suficientes para justificar un trato diferente o que estuviera, excepcionalmente, justificado.



Y al no aducirse, pues, por la Administración autonómica causas objetivas para fundamentar su decisión, se puede concluir en este aspecto que se ha producido una discriminación contraria a la Directiva europea examinada.

Sin perjuicio de que las instituciones deben ir adecuándose a los cambios introducidos en el ámbito europeo, no hay que olvidar que estamos ante un colectivo de personas en situación o riesgo de exclusión que necesita de **políticas incentivadoras y de acción positiva** para que el objetivo social de la inclusión laboral no se vea disminuido.

Las exigencias de la propia Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se manifiestan, en cuanto a la cuestión que nos ocupa, en que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sólo se satisfará cuando los trabajos se adapten a las personas, sin que se exija que sea la persona quien se adapte al puesto de trabajo. Ello requiere que las condiciones laborales no sean discriminatorias, y se establezcan teniendo presente las necesidades, capacidades y potencialidades de las personas, en el contexto de la diversidad humana. Lo anterior implica que los puestos de trabajo deben ser adaptables a las personas y han de potenciar sus habilidades como trabajadoras.

En coherencia con lo señalado, las decisiones que afecten a esa población han de orientarse a hacer efectivo su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, primando la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad sobre las cuestiones relativas a la forma de empleo, incluidas la selección, contratación y temporalidad.

Con todo ello, 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, se formula la siguiente **Resolución** a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:

**Considerando que la denegación de la solicitud presentada por XXX para la concesión del cambio, traslado o reubicación de su puesto de trabajo a una plaza vacante del Servicio Territorial de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural de XXX, no fue emitida con argumentos que pudieran justificar debidamente la improcedencia de una adaptación del puesto ni con razones o criterios que puedan considerarse objetivos para fundamentar una diferencia de trato entre funcionarios de carrera e interinos, no cabe sino entender que la decisión cuestionada no se adecúa al marco descrito *ut supra*.**

**Por ello, resulta preciso revertir la situación de posible discriminación directa originada a la ciada trabajadora interina, a través de los mecanismos que conforme a derecho resulten oportunos, para garantizar la adopción de una decisión que responda a elementos precisos y concretos, a criterios objetivos y transparentes, y a**



PROCURADOR DEL COMÚN  
DE CASTILLA Y LEÓN

**razones debidamente motivadas y garantes de una igualdad de trato (tanto respecto al personal funcionario de carrera como dentro del propio personal interino de esa Administración autonómica).**

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 Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural 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