



**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: 838/2022**

**Asunto: Concurso permanente de traslados / Personal laboral / Solicitud de anulación de solicitud / Sugerencia**

**Centro directivo: Consejería de la Presidencia**

Ilmo. Sr.:

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 recordara, en dicho expediente se hacía alusión a XXX *“que viene desempeñando servicios como personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, desde hace aproximadamente 8 años, en el IES XXX como personal de servicios”*.

En concreto, señalaba el autor de la queja que XXX *“ha participado en el concurso de traslados abierto y permanente para el personal laboral”,* y que *“ha salido adjudicado en el concurso provisional del mes de abril de 2022 en la plaza con número de RPT XXX de personal de servicios en el CPM XXX (XXX)”*. Añadía que ello *“supondría un considerable empeoramiento en sus condiciones de trabajo al pasar a realizar la misma función a otra localidad cuando, ahora, su puesto de trabajo está al lado de su casa”*.

En consecuencia, con fecha 10 de junio de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática expuesta. Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe de fecha de entrada 29 de junio de 2022, en el que se indica que *“La alegación presentada por XXX fue analizada por los miembros de la Comisión de Traslados en la sesión celebrada el día 11 de mayo de 2022 (...) desestimándose en su contenido”*.

Posteriormente, mediante escrito de fecha de entrada 28 de septiembre de 2022, el reclamante nos remitió una copia de varias solicitudes de movilidad geográfica (todas



ellas sin respuesta) presentadas por XXX y dirigidas a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, así como a la Dirección Provincial de Educación de XXX. En concreto:

1.- Solicitud de 20 de mayo de 2022 y número XXX dirigida a la Dirección Provincial de Educación de XXX. Se señala *“que mi intención era concursar solo a plazas de personal subalterno, sin embargo, no me percaté del error en la selección de plazas y se me otorga una vacante de personal de servicios en XXX. (...). Que en el Convenio Colectivo viene recogido en el artículo 18 la posibilidad de solicitar una movilidad geográfica. Que la plaza que dejo vacante es la RPT XXX, por tanto, solicito la movilidad a esa misma plaza, o, de no poder ser, a cualquiera dentro de la ciudad de XXX”*. En dicho escrito se dice expresamente *“entiendo que el error ha sido mío a la hora de la errata cometida en la solicitud de plazas”*.

2.- Solicitud de 3 de junio de 2022 y número XXX dirigida a la Dirección Provincial de Educación de XXX. Hace referencia a *“puestos como, por ejemplo, el n.º RPT XXX”*, invoca el artículo 18 del Convenio Colectivo, y añade *“al tener el puesto de trabajo en el mismo lugar de residencia, esa prestación de servicios en XXX sería beneficiosa para el propio servicio y para mi vida personal, familiar y social, posibilitando, en mayor medida, la atención y cuidado que puedan requerir, y yo les pueda prestar, a mis familiares, en concreto a mis hijos menores”*.

3.- Solicitud de 3 de junio de 2022 y número XXX dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación. También hace referencia a *“puestos como, por ejemplo, el n.º RPT XXX”*, invoca el artículo 18 del Convenio Colectivo, y añade *“al tener el puesto de trabajo en el mismo lugar de residencia, esa prestación de servicios en XXX sería beneficiosa para el propio servicio y para mi vida personal, familiar y social, posibilitando, en mayor medida, la atención y cuidado que puedan requerir, y yo les pueda prestar, a mis familiares, en concreto a mis hijos menores”*.

4.- Solicitud de 21 de junio de 2022 y número XXX dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación. En dicho escrito solicita *“una movilidad geográfica desde mi plaza en XXX a un centro educativo de la ciudad de XXX”*, señala que *“este desplazamiento diario me supone una merma de mis ingresos importante, además de no poder atender a mi hijo (menor de edad) como debiera, ya que no dispongo de vehículo propio y me tengo que desplazar en autobús con lo que eso supone en pérdida de tiempo”*, y menciona el artículo 18 del Convenio Colectivo.

Por lo tanto, con fecha 25 de octubre de 2022, nos dirigimos nuevamente a esa Consejería, trámite que fue cumplimentado el pasado 6 de febrero de 2023 mediante una comunicación en la que se pone en nuestro conocimiento que *“Respecto a los documentos que forman parte de los expedientes de movilizaciones geográficas, en concreto las*



*solicitudes presentadas por la reclamante, es la Consejería de Educación la competente de la tramitación de los referidos expedientes puesto que, al ser personal de servicios de la Dirección Provincial de Educación en XXX, es el Secretario General de la Consejería de Educación el competente en su autorización o denegación”.*

Con posterioridad, mediante escrito de fecha de entrada 12 de marzo de 2024, el reclamante nos remitió una copia de otra solicitud de movilidad geográfica, también sin respuesta, presentada por XXX y dirigida a la Dirección Provincial de Educación de XXX (fecha 29 de septiembre de 2022 y número XXX). En la misma expone *“que, con fecha 20 de mayo de 2022, solicité movilidad geográfica a una plaza de personal de servicios en el IES XXX de la cual no he obtenido respuesta. Que mi situación personal no ha variado y necesito urgentemente dicha movilidad para la conciliación de mi vida personal y laboral. Que en el Convenio Colectivo viene recogida en el artículo 18 la posibilidad de una movilidad geográfica (...), y solicita “(...) que se autorice desde esa Dirección Provincial una movilidad geográfica a la plaza con RPT XXX del IES XXX. Atendiendo a la conciliación de mi vida personal y laboral agradecería a esa Dirección Provincial que me concediera la movilidad geográfica”.*

Por lo tanto, con fecha 15 de marzo de 2024, nos dirigimos a la Consejería de Educación solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe de fecha de entrada 3 de mayo de 2024.

En primer lugar, se señala que *«la Dirección Provincial de Educación de XXX manifiesta que las solicitudes presentadas por el trabajador no podrían haberse atendido debido a las dificultades en la gestión de la “Bolsa de empleo” de personal de servicios para cubrir el puesto que quedase vacante en el CPM “XXX” de XXX, si se le hubiese concedido la movilidad geográfica al trabajador».*

También se señala que las solicitudes de XXX se refieren al artículo 18 (Movilidad geográfica) del entonces vigente Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes (Bocyl de 28 octubre 2013), y que se corresponde con el artículo 41 (Movilidad geográfica) del nuevo Convenio (Bocyl de 21 de junio de 2023). En consecuencia, se añade que *“vistas las razones expuestas por la Dirección Provincial de Educación de XXX para informar desfavorablemente la solicitud de movilidad geográfica, entendemos que se ha actuado correctamente considerando, además, que en el artículo 41 del nuevo Convenio Colectivo no se establecen o exigen al órgano competente de la Administración requisitos u obligaciones para conceder las movilidades geográficas, cuyo único fin debería ser satisfacer las necesidades de servicio de la Administración Educativa”,* así como que *“el personal laboral de la Administración tiene como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo vacantes el concurso de traslados abierto y permanente (...) que, de ningún modo, puede ser suplantado por las movilidades geográficas que deben realizarse por necesidades técnicas, organizativas y de producción, según lo regulado en el artículo 41 del Convenio Colectivo”.*



Finalmente, se indica que *«En realidad, estamos no ante una “movilidad geográfica” sino que se trataría, más bien, de una movilidad voluntaria por motivos familiares o de conciliación de la vida familiar y laboral, que debería encuadrarse o regularse como un “traslado / movilidad por causas extraordinarias” que tiene un procedimiento para su autorización regulado en el artículo 25 del Convenio Colectivo»*. Sin embargo, comprobamos que el precitado artículo 25 solamente se aplica *“cuando existan razones de enfermedad propia, enfermedad o discapacidad del cónyuge a su cargo, de la pareja de hecho a su cargo debidamente inscrita en el registro correspondiente, o de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, y siempre que no haya posibilidades de una correcta atención a tratamiento en la localidad de destino”*

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

El análisis de la problemática planteada debe de partir de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (después de la modificación operada en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación). En concreto, dispone dicho precepto legal que *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*.

Por lo tanto, el nuevo artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores *“amplía”* el derecho de las personas trabajadoras (*“solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”*), derecho que, en la redacción previa a la modificación, se circunscribía a *“adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo”*.

Precisamente, con fundamento en la distinta redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (antes y después de la modificación llevada a cabo en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo), la STSJ de Galicia de 25 de mayo de 2021 reconoció a la recurrente, trabajadora con hijos menores de doce años y cuyo centro de trabajo se encontraba en Lugo, el traslado a otro centro ubicado en la localidad en la que residía con su familia *“lo que -es lógico- facilitará la conciliación de su vida, al evitar un*



*desplazamiento diario (tiene un horario de lunes a sábado) que le supone setenta minutos (sesenta Kilómetros) entre ida y vuelta a Lugo, aproximadamente”.*

En concreto, señala el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que «(...) *el nuevo artículo 34.8 ET amplía el objeto del derecho sobrepasando la ordenación de la jornada para referirse ahora, de forma un tanto enigmática, a la “forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia” (...). Ello supone -es obvio- que en los términos del artículo 34.8 ET se puedan amparar, entre otros, solicitudes de cambio de centro de trabajo cuando ello fuese razonable y proporcionado “en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*».

Por lo demás, la STSJ de Galicia de 25 de mayo de 2021 se cita y transcribe parcialmente en dos recientes Recomendaciones del Defensor del Pueblo, de 10 y 29 de marzo de 2023, respectivamente, dirigidas a la Vicepresidencia y Consejería de Educación y Universidades (Comunidad de Madrid).

En ambas Recomendaciones del Defensor del Pueblo (aunque no fueron aceptadas) consta que “La desestimación de la solicitud de traslado de centro de trabajo formulada por la interesada no entra en el análisis de las circunstancias familiares que acredita, ni valora las posibilidades reales de acceder a lo solicitado teniendo en cuenta las vacantes existentes en otros centros de trabajo próximos a su domicilio y su necesidad de cobertura, lo que permitiría conjugar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y las necesidades organizativas de la Administración, sino que se limita a señalar que el convenio colectivo vigente no prevé el traslado por motivos de conciliación, existiendo otras medidas en esta materia”. En consecuencia, la parte dispositiva de las mismas se encuentra redactada en los siguientes términos: “Que, en la resolución de las solicitudes de traslado de centro de trabajo por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que formulen los trabajadores de esa consejería, se valoren las circunstancias de conciliación concurrentes y las necesidades organizativas de la empresa, teniendo en cuenta las posibilidades efectivas de traslado a otro centro de trabajo donde existan vacantes de necesaria cobertura en la misma categoría profesional”.

También la STSJ de Andalucía de 14 de junio de 2023 estima la demanda interpuesta contra Aena SME S.A y declara *“el derecho de la actora amparado en la necesidad de conciliación de la vida familiar, reconociéndole el traslado al centro de trabajo solicitado por la misma”* (actora que, a raíz de la sentencia de separación mediante la que se aprueba el convenio regulador, solicitó el traslado del aeropuerto de Sevilla al aeropuerto de Málaga, ciudad en la que residen sus hijos menores de 12 años). En concreto, señala la Sentencia *«TERCERO.-. Y en relación a la modalidad procesal adecuada, la Sala considera que el traslado de centro de trabajo entra dentro del concepto “forma de prestación” a que se refiere el artículo 34.8 del Estatuto de los*



*Trabajadores. Así lo ha interpretado la Magistrada de instancia sobre la base de la Sentencia de la Sala de lo Social de Galicia de 25 de mayo de 2021(...)*».

En cualquier caso, lo que no ofrece ninguna duda es que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores “amplía” el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones en la forma de prestación, y que en dicha redacción, como señala la STSJ de Galicia de 25 de mayo de 2021, «*se puedan amparar, entre otros, solicitudes de cambio de centro de trabajo cuando ello fuese razonable y proporcionado “en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*».

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y, teniendo en cuenta las funciones que el artículo 5.1 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes (Bocyl de 21 de junio de 2023) atribuye a la Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio, consideramos que debiera trasladarse a la misma la problemática expuesta para su valoración, y, en su caso, adopción de las medidas oportunas.

No obstante, ponemos en su conocimiento que, con esta misma fecha, hemos dirigido una Resolución a la Consejería de Educación en cuya parte dispositiva consta lo siguiente: “*PRIMERA: Que por parte de ese Centro Directivo se proceda a contestar las solicitudes de movilidad geográfica presentadas por XXX de fechas 20 de mayo de 2022 y número XXX, 3 de junio de 2022 y número XXX, 3 de junio de 2022 y número XXX, 21 de junio de 2022 y número XXX, y, finalmente, 29 de septiembre de 2022 y número XXX. SEGUNDA: Que en actuaciones sucesivas sean objeto de respuesta motivada las solicitudes de movilidad geográfica presentadas al amparo del artículo 41 (Movilidad geográfica) del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes (Bocyl de 21 de junio de 2023)*”.

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 **Sugerencia**:

**ÚNICA: Que por parte de ese Centro Directivo, atendiendo a las funciones que el artículo 5.1 del Convenio atribuye a la Comisión Paritaria, se proceda a trasladar a la misma la reciente interpretación jurisprudencial del 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (después de la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).**

Esta es nuestra sugerencia 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



PROCURADOR DEL COMÚN  
DE CASTILLA Y LEÓN

órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia 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 Sugerencia 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