



## EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Eva Comellas, trata sobre la reserva de plazas para personas con discapacidad en ofertas públicas de estabilización, mientras que el segundo, a cargo de Jorge Pérez, aborda el cómputo de servicios prestados en los contratos fijos discontinuos.

## LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 656/2024, DE 2 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2024 ([acceso al texto](#))

Se trata de la primera oferta de empleo público aprobada tras la entrada en vigor de la *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo*. Se ofertan 20.840 plazas por turno libre. De ellas, 16.678 derivan de la tasa de reposición, 1.098 corresponden a plazas para garantizar el correcto funcionamiento de nuevos servicios y 3.064 responden a la aplicación del [art. 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#) (tasa específica para dar cumplimiento al objetivo de reducción de la temporalidad).

El resto de su contenido es muy similar al de las ofertas de empleo público de la Administración General del Estado de otros años. Os destacamos las siguientes novedades:

- Las convocatorias de los procesos selectivos deberán ejecutarse en el plazo máximo de 2 años desde su publicación, y las respectivas fases de oposición en 1 año, salvo causa motivada que deberá justificarse ante el departamento ministerial con competencias en materia de función pública (art. 3.4).
- En las convocatorias se podrá especificar la distribución territorial de las plazas. En el caso de las plazas autorizadas en la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, la distribución territorial se hará de forma proporcional al número de puestos vacantes en cada Comunidad Autónoma (art. 3.6).
- Se eleva hasta el 10 % el porcentaje mínimo de reserva de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad (art. 4).
- Se incluye un porcentaje superior al 30 % de las plazas de acceso libre para promoción interna (art. 5).

Asimismo, se mantiene (DA 1ª) que las corporaciones locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado, a través de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, a los efectos de lo establecido en el art. 56.1 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*; y que las plazas de personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial no computen en la tasa de reposición.

REAL DECRETO-LEY 4/2024, DE 26 DE JUNIO, POR EL QUE SE PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS PARA AFRONTAR LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONFLICTOS EN UCRANIA Y ORIENTE PRÓXIMO Y SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA FISCAL, ENERGÉTICA Y SOCIAL ([acceso al texto](#))

El art. 6 regula el incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024 con efectos 1 de enero:

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, incluidos en estas últimas los incrementos derivados de lo previsto en el [art. 19.Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#).
- Se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 % respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.
- Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2023, mientras que se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en este art. 6.
- La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse en los mismos porcentajes indicados anteriormente. Los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos.

REAL DECRETO 612/2024, DE 2 DE JULIO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 665/1997, DE 12 DE MAYO, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS DURANTE EL TRABAJO ([acceso al texto](#))

## SENTENCIAS

LA RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA OFERTA PÚBLICA DE ESTABILIZACIÓN

STS de 1 de febrero de 2024, recurso 721/2022 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En esta sentencia se cuestiona si la reserva de plazas vacantes de la oferta de empleo público para el acceso de personas con discapacidad, debe aplicarse también en los casos de estabilización por concurso de méritos.

El recurrente solicita la nulidad del [Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), en cuanto a la convocatoria de 573 plazas de acceso a la subescala de Secretaría-Intervención por el sistema de concurso de méritos (DDAA 6ª y 8ª de la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#)), porque no se aplicó la reserva legal en favor de las personas con discapacidad. Tal reserva, en cambio, sí que se previó para las plazas que se ofertaban por el sistema de concurso-oposición (art. 2 de la [Ley 20/2021](#)).

En este punto debe señalarse lo siguiente:

a) El objetivo del art. 59 EBEP es conseguir que el 2 % de los efectivos totales en cada administración pública esté formado por personas con discapacidad. Para lograrlo, prevé la obligación de reserva de al menos el 7 % de las plazas vacantes de la oferta de empleo público para ser convocadas en turno restringido (y dentro de ese porcentaje, al menos un 2 % se reserva para personas con discapacidad intelectual). El acceso se condiciona a la superación de los procesos selectivos, previéndose

también que cada administración realizará las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios para la ejecución de las pruebas de oposición.

b) El *Real Decreto 408/2022* no solo aprueba la oferta de estabilización de plazas de la escala de funcionarios de Administración Local con habilitación nacional sino también la de todos los departamentos y organismos adscritos a la Administración General del Estado. Por tanto, aunque la sentencia tiene un alcance limitado al objeto del recurso, la argumentación del TS sería igualmente válida para todos los demás casos.

Advertido lo anterior, analizamos los argumentos de las partes. El recurrente alega que además del art. 59.1 EBEP, se ha vulnerado la [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#). También aporta la recomendación del Defensor del Pueblo en la que este instaba a la Administración a incluir la reserva legal en favor de las personas discapacitadas también en las plazas del sistema selectivo de concurso. Por el contrario, la Administración considera que precisamente en el sistema de concurso desaparece la razón de ser de la reserva legal en favor de las personas discapacitadas, porque a su parecer esta consiste esencialmente en compensar las dificultades que produce la discapacidad a la hora de enfrentarse a la fase de oposición. Considera también que no tiene lugar la reserva porque las personas discapacitadas que aspiran a la estabilización se beneficiaron ya en su día de la reserva de plazas para acceder a una plaza interina.

El TS rechaza los argumentos de la Administración por poco consistentes, concluyendo que el tenor literal del art. 59.1 EBEP no deja lugar a dudas cuando establece la obligación de reserva de plazas, de modo que donde la ley no distingue, afirma, tampoco deben hacerlo los jueces. Estima el recurso contencioso-administrativo y concluye que el *Real Decreto 408/2022* es ilegal por omisión del deber de reserva.

Ciertamente, no está presente en el ordenamiento ninguna excepción legal explícita al deber de reserva de plazas en las ofertas públicas de estabilización. El legislador habría podido regularla en la *Ley 20/2021*, dada su naturaleza de legislación básica de carácter excepcional. El turno de reserva se habría podido limitar a las plazas ocupadas por personal con discapacidad que cumplieran los requisitos de las DDAA 6ª y 8ª, en el caso del concurso, y del art. 2, en el caso del concurso-oposición. En mi opinión, la aplicación del 7 % o más de reserva podría generar un conflicto de derechos que deriva de la aplicación de dos directivas europeas y de la correspondiente legislación básica del Estado. Por un lado, la [Directiva 2000/78/CE del Consejo](#) y el art. 59.1 EBEP, y por el otro la [Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el contrato de duración determinada](#), y la *Ley 20 /2021*. El conflicto se produciría al reservar en la oferta pública de estabilización un número de plazas superior al número de plazas interinamente provistas por personal con discapacidad, ya que ello supondría negar al personal interino nombrado en aquellas plazas y que no tiene la condición de discapacitado, la posibilidad de competir por ellas. En el caso del concurso, además, la exclusión estaría afectando a las personas interinas de mayor duración, las cuales representan los casos más significativos y evidentes de abuso de la temporalidad.

Este eventual conflicto de derechos no se ha planteado ante el TS, por lo que desgraciadamente no podemos saber cuál habría sido su valoración.

## CÓMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON UN CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO

STS de 6 de marzo de 2024, recurso 723/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Esta sentencia confirma la línea jurisprudencial mantenida por el TS en relación con el cómputo del tiempo de prestación de servicios por parte de personas trabajadoras fijas-discontinuas en una administración pública. Se trata de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), en la que prestan servicios un considerable número de personas con contratos de trabajo fijos-discontinuos, ya que en la actividad de este organismo público concurren las notas de intermitencia y estacionalidad que definen a esa modalidad contractual de acuerdo con lo dispuesto en el art 16.1 ET.

La sentencia analiza el caso de una persona que trabajó como fija-discontinua y, consecuentemente, con un vínculo de carácter laboral con la AEAT, que posteriormente accedió, mediante la superación del preceptivo proceso selectivo, a la condición de funcionario público. En ese momento y tras solicitar el reconocimiento de los servicios prestados a la Administración como empleado laboral computando la totalidad del periodo de duración de esa relación, incluidos los intervalos en los que estuvo en situación de inactividad, obtuvo una respuesta negativa por parte de su empleador, que consideró que la [Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública](#), exige expresamente en su art. 1 que tales servicios sean "efectivos". Esta expresión, a juicio de la administración afectada, conduce a entender que debe tratarse de tiempo realmente trabajado, con independencia de la duración total de una relación laboral que -por definición, al ser de naturaleza fija discontinua- supone la existencia de intervalos sin llamamientos para trabajar. Por otra parte, la propia AEAT invoca el principio de no discriminación, pues entiende que reconocer los periodos no trabajados como de prestación "efectiva" de servicios sería poner en peor condición a aquellas otras personas que hayan trabajado efectivamente durante todo el periodo.

Por su parte, el nuevo funcionario público basaba su pretensión en un Auto del TJUE de 15 de diciembre de 2019 (asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18), así como en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS sobre la materia. Esta última, en aplicación del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (incorporado en la [Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999](#)), considera que en el cómputo de los servicios previos de los trabajadores fijos discontinuos deben incluirse los periodos en que no ha habido llamamientos. En cuanto al Auto referido, la Administración entiende que no es aplicable a este caso, ya que en el mismo se hacía referencia a personas con contrato fijo-discontinuo que continuaban con ese mismo tipo de contrato, mientras que en el caso ahora planteado el trabajador pasó a tener la condición de funcionario público.

Además de las posiciones expuestas, hay que tener en cuenta que el art. 16.6 ET, en su redacción vigente introducida por el [Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre](#), establece que las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que ello responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Existe, pues, un cierto ámbito de indefinición en cuanto a la concreción de la antigüedad de estas personas que debe resolverse atendiendo a la concurrencia o no de esas condiciones cuya especial naturaleza pueda justificar un trato diferenciado respecto de la regla general, que no es otra que la de computar la totalidad del periodo de prestación de servicios, con inclusión de los tiempos de inactividad.

Pues bien, analizado el marco legal y jurisprudencial expuesto y las posiciones de las partes, el Tribunal entiende que, si bien es cierto que el art. 1 de la [Ley 70/1978](#) habla de servicios "efectivos", hay dos consideraciones que no pueden obviarse a la hora de determinar el alcance de esa expresión.

La primera de ellas es que ninguna norma española puede ser interpretada y aplicada en contravención a lo ordenado por el [Derecho de la Unión Europea](#), y en esta materia es determinante la prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo determinado que proclama la cláusula 4 del arriba citado Acuerdo Marco y que, según el auto del TJUE de 15 de diciembre de 2019, conduce a reconocer al trabajador fijo discontinuo todo el tiempo de la relación de trabajo como tiempo de servicios previos. En este sentido, señala el Tribunal que un determinado periodo de tiempo pasado no adquiere o pierde la condición de servicios previos por el hecho de que quien ahora lo pide esté a tiempo completo o a tiempo determinado. Esta conclusión, por lo demás, tampoco puede verse enervada por el principio *pro rata temporis* porque, si bien está contemplado en la mencionada cláusula 4 del Acuerdo Marco, el propio TJUE no lo considera relevante a efectos de computar el tiempo de servicios previos del trabajador a tiempo determinado.

La segunda consideración relevante hace referencia a que las propias reglas de la hermenéutica conducen a interpretar el art. 1 de la [Ley 70/1978](#) en el sentido que reclama el trabajador afectado en este caso. Así, cuando una persona que ha trabajado a tiempo completo para la Administración -como personal estatutario interino o como personal laboral- adquiere la condición de funcionario público, el reconocimiento de sus servicios previos en la Administración abarca todo el tiempo de esa relación, incluidos aquellos periodos en que no ha habido trabajo real y efectivo, tales como vacaciones, bajas por enfermedad, etc. Lo

que significa que no es cierto que el art. 1 de la *Ley 70/1978* tenga que ser interpretado y aplicado en el sentido de que solo deben computarse los días efectivamente trabajados, máxime si tenemos en cuenta que la frecuencia y la duración de los llamamientos no depende de la voluntad del trabajador, sino de circunstancias bien ajenas a ella.

Para finalizar, el TS recuerda que la jurisprudencia de su Sala de lo Social es clara en el sentido de entender que en el ámbito laboral “no procede entender que a los trabajadores fijos discontinuos (...) se les compute, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que ha de tenerse en cuenta todo el tiempo de trabajo de la relación laboral” (STS 119/2024, de 25 de enero de 2024, entre otras muchas). De este modo, con el refuerzo de la jurisprudencia unificada de las dos Salas del TS, únicamente es posible concluir que, a efectos del cómputo de los servicios previos en la Administración de los trabajadores fijos discontinuos, debe tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación de trabajo por los servicios prestados en virtud de un contrato de trabajo fijo discontinuo, incluyendo los periodos de inactividad entre llamamientos.