



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, d'Eva Comellas, tracta sobre la reserva de places per a persones amb discapacitat en ofertes públiques d'estabilització, mentre que el segon, a càrrec de Jorge Pérez, aborda el còmput de serveis prestats en els contractes fixos discontinus.

LEGISLACIÓ

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

Es tracta de la primera oferta d'ocupació pública aprovada després de l'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*. S'ofereixen 20.840 places per torn lliure. D'aquestes, 16.678 deriven de la taxa de reposició, 1.098 corresponen a places per garantir el funcionament correcte de nous serveis i 3.064 responen a l'aplicació de l'[art. 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#) (taxa específica per donar compliment a l'objectiu de reducció de la temporalitat).

La resta del seu contingut és molt similar al de les ofertes públiques d'ocupació de l'Administració General de l'Estat d'altres anys. Us en destaquem les següents novetats:

- Les convocatòries dels processos selectius s'han d'executar en el termini màxim de 2 anys des de la publicació, i les fases d'oposició respectives en 1 any, llevat de causa motivada que s'ha de justificar davant el departament ministerial amb competències en matèria de funció pública (art. 3.4).
- A les convocatòries es pot especificar la distribució territorial de les places. En el cas de les places autoritzades a l'Escala de funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional, la distribució territorial s'ha de fer de manera proporcional al nombre de llocs vacants a cada comunitat autònoma (art. 3.6).
- S'eleva fins al 10 % el percentatge mínim de reserva de les places convocades per ser cobertes entre persones amb discapacitat (art. 4).
- S'hi inclou un percentatge superior al 30 % de les places d'accés lliure per a promoció interna (art. 5).

Així mateix, es manté (DA 1a) que les corporacions locals que aprovin la seva oferta d'ocupació pública han de remetre els acords aprovatoris d'aquesta a l'Administració General de l'Estat, a través de les delegacions i subdelegacions del Govern, als efectes del que estableix l'art. 56.1 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*; i que les places de personal declarat indefinit no fix per sentència judicial no computin a la taxa de reposició.

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 ([accés al text](#))

L'art. 6 regula l'increment retributiu del personal al servei del sector públic per a l'any 2024 amb efectes 1 de gener:

- Les retribucions del personal al servei del sector públic podran experimentar un increment global màxim del 2 % respecte de les vigents a 31 de desembre de 2023, inclosos en aquestes últimes els increments derivats del que preveu l'[art. 19.Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#).
- S'ha d'aplicar, si escau, un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5 % respecte a les retribucions vigents el 31 de desembre de 2023, si la suma de la variació de l'índex de preus al consum harmonitzat dels anys 2022, 2023 i 2024 superés l'increment retributiu fix acumulat del 2022, 2023 i 2024.
- Les despeses d'acció social no es poden incrementar, en termes globals, respecte de les del 2023, mentre que es poden fer aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius sempre que no se superi l'increment global fixat en aquest art. 6.
- La massa salarial del personal laboral es pot incrementar en els mateixos percentatges indicats anteriorment. Les despeses d'acció social i la productivitat o retribució variable del personal laboral es determinaran en termes d'homogeneïtat respecte al nombre d'efectius.

LEY ORGÁNICA 1/2024, DE 10 DE JUNIO, DE AMNISTÍA PARA LA NORMALIZACIÓN INSTITUCIONAL, POLÍTICA Y SOCIAL EN CATALUÑA ([accés al text](#))

L'art. 6 en regula els efectes sobre els empleats públics: s'ha de procedir a la reintegració en la plenitud dels drets actius i passius dels empleats públics sancionats o condemnats, així com a la seva reincorporació als seus respectius cossos en cas d'haver estat separats d'ells. Els empleats públics no tenen dret a rebre cap retribució pel temps en què no haguessin prestat serveis efectius, però la seva antiguitat s'ha de reconèixer com si no s'hagués produït cap interrupció en la prestació dels serveis. També s'ha de procedir a l'eliminació de les notes desfavorables en els fulls de serveis per qualsevol altra raó que no fos la sanció, abastant fins i tot quan s'hagués produït al defunció de la persona sancionada o hagués causat baixa per malaltia.

ACORD GOV/147/2024, D'11 DE JUNY, PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES PER IMPLEMENTAR LA LLEI ORGÁNICA D'AMNISTIA ([accés al text](#))

L'apartat 5 disposa que, en els procediments administratius incoats per fer efectives les responsabilitats administratives de les persones empleades públiques, els òrgans competents han d'acordar l'arxiu definitiu i han d'aixecar les mesures cautelars de qualsevol tipus que s'hagin adoptat en el procediment administratiu. També han de dur a terme les actuacions corresponents per eliminar de qualsevol registre les infraccions i sancions derivades de procediments administratius objecte de l'amnistia.

ACORD GOV/134/2024, DE 14 DE MAIG, PEL QUAL ES DECLARA D'INTERÈS PÚBLIC LA REALITZACIÓ D'INFORMES EN RELACIÓ AMB ELS EXPEDIENTS D'HOMOLOGACIÓ I CONVALIDACIÓ DE TÍTOLS I ESTUDIS ESTRANGERS NO UNIVERSITARIS, PER PART DE PERSONAL DOCENT AL SERVEI DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#))

Es declara d'interès públic la realització d'informes en diferents matèries, disciplines o àrees acadèmiques per a l'anàlisi i estudi d'expedients d'homologació i convalidació de títols i estudis estrangers no universitaris per part de personal docent al servei de la Generalitat de Catalunya en relació amb els estudis de cicles formatius, ensenyaments professionals i esportius que s'hi detallen.

RESOLUCIÓ EDU/2126/2024, D'11 DE JUNY, SOBRE EL PROCEDIMENT DE REDUCCIÓ DE DUES HORES LECTIVES SETMANALS AL CENTRE PER AL PERSONAL FUNCIONARI DOCENT QUE TINGUI 60 O MÉS ANYS PER AL CURS 2024-2025 ([accés al text](#))

El personal funcionari docent que tingui 60 o més anys, destinat en centres educatius dependents del Departament d'Educació i amb més de 15 anys de serveis en qualsevol nivell educatiu de l'ensenyament públic no universitari, pot disposar d'una reducció de 2 hores lectives setmanals dins la distribució de les seves tasques docents d'atenció directa a l'alumnat, per fer activitats d'una altra naturalesa.

ORDRE PRE/142/2024, DE 19 DE JUNY, D'APROVACIÓ DE LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ D'AJUTS PER CONTRIBUIR A SUFRAGAR LES DESPESES OCASIONADES PER LA PREPARACIÓ DELS PROCESSOS SELECTIUS CORRESPONENTS AL GRUP A, SUBGRUP A1, DEL COS SUPERIOR D'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#))

RESOLUCIÓ PRE/1663/2024, DE 30 D'ABRIL, PER LA QUAL S'APROVEN LES NORMES DE CONDUCTA I CRITERIS D'ACTUACIÓ DELS MEMBRES I PERSONES ASSESSORES DELS TRIBUNALS QUALIFICADORS ENCARREGATS DE FER I DE QUALIFICAR LES PROVES DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#)) ([accés a la correcció d'errades](#))

ORDRE EMT/114/2024, DE 21 DE MAIG, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS PER AL FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ AMB FORMACIÓ EN EL MARC DE LES CAMPANYES AGRÀRIES A CATALUNYA (SOC - CAMPANYA AGRÀRIA) ([accés al text](#))

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 ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

LA RESERVA DE PLACES PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT EN L'OFERTA PÚBLICA D'ESTABILITZACIÓ

STS d'1 de febrer de 2024, recurs 721/2022 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En aquesta sentència es qüestiona si la reserva de places vacants de l'oferta pública d'ocupació per a l'accés de persones amb discapacitat, s'ha d'aplicar també en els casos d'estabilització per concurs de mèrits.

El recurrent sol·licita la nul·litat del [Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización 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](#), pel que fa a la convocatòria de 573 places d'accés a la subescala de secretaria intervenció pel sistema de concurs de mèrits (DDAA 6a i 8a de la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#)), perquè no es va aplicar la reserva legal en favor de les persones amb discapacitat. Aquesta reserva, en canvi, sí que es va preveure per a les places que s'oferien pel sistema de concurs oposició (art. 2 de la [Ley 20/2021](#)).

En aquest punt cal assenyalar el següent:

a) L'objectiu de l'art. 59 EBEP és aconseguir que el 2 % dels efectius totals en cada administració pública estigui format per persones amb discapacitat. Per assolir-ho, preveu l'obligació de reserva de com a mínim el 7 % de les places vacants de l'oferta pública d'ocupació per a ser convocades en torn restringit (i dins d'aquest percentatge, com a mínim un 2 % es reserva per a persones amb discapacitat intel·lectual). L'accés es condiona a la superació dels processos selectius i també es preveu

que cada administració realitzi les adaptacions i ajustaments raonables de temps i mitjans per a l'execució de les proves d'oposició.

b) El *Real Decreto 408/2022* no només aprova l'oferta d'estabilització de places de l'escala de funcionaris d'Administració Local amb habilitació nacional sinó també la de tots els departaments i organismes adscrits a l'Administració General de l'Estat. Per tant, tot i que la sentència té un abast limitat a l'objecte del recurs, l'argumentació del TS seria igualment vàlida per a tots els altres casos.

Advertit això anterior, analitzem els arguments de les parts. El recurrent al·lega que a més de l'art. 59.1 EBEP, s'ha vulnerat la [Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació](#). També aporta la recomanació del Defensor del Poble en què aquest instava l'Administració a incloure la reserva legal en favor de les persones discapacitades també en les places del sistema selectiu de concurs. Per contra, l'Administració considera que precisament en el sistema de concurs desapareix la raó de ser de la reserva legal en favor de les persones discapacitades, perquè al seu parer aquesta consisteix essencialment en compensar les dificultats que produeix la discapacitat a l'hora d'enfrontar-se a la fase d'oposició. Considera també que no té lloc la reserva perquè les persones discapacitades que aspiren a l'estabilització ja es van beneficiar en el seu dia de la reserva de places per accedir a una plaça interina.

El TS rebutja els arguments de l'Administració per considerar-los poc consistents, i conclou que el tenor literal de l'art. 59.1 EBEP no deixa lloc a dubtes quan estableix l'obligació de reserva de places, de manera que on la llei no distingeix, diu, tampoc ho han de fer els jutges. Estima el recurs contenciós administratiu i conclou que el *Real Decreto 408/2022* és il·legal per omissió del deure de reserva.

Certament, no hi ha cap excepció legal explícita al deure de reserva de places en les ofertes públiques d'estabilització. El legislador hauria pogut regular-la en la *Ley 20/2021*, atesa la seva naturalesa de legislació bàsica de caire excepcional. El torn de reserva s'hauria pogut limitar a les places ocupades per personal amb discapacitat que complissin els requisits de les DDAA 6a i 8a, en el cas del concurs, i de l'art. 2, en el cas del concurs oposició. Al meu entendre, l'aplicació del 7 % o més de reserva podria generar un conflicte de drets que deriva de l'aplicació de dues directives europees i de la corresponent legislació bàsica de l'Estat. D'una banda, la [Directiva 2000/78/CE del Consell](#) i l'art. 59.1 EBEP, i de l'altra la [Directiva 1999/70 CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el contracte de durada determinada](#), i la *Ley 20/2021*. El conflicte es produiria en reservar en l'oferta pública d'estabilització un nombre de places superior al nombre de places interinament proveïdes per personal amb discapacitat, ja que això comportaria negar al personal interí que està nomenat en aquelles places i que no té la condició de discapacitat, la possibilitat de competir per elles. En el cas del concurs, a més, l'exclusió estaria afectant a les persones interines de més llarga durada, les quals representen els casos més significatius i evidents d'abús de la temporalitat.

Aquest eventual conflicte de drets no s'ha plantejat davant del TS, així que malauradament no podem saber quina hauria estat la seva valoració.

CÒMPUT DEL TEMPS DE SERVEIS PRESTATS A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA AMB UN CONTRACTE DE TREBALL FIX DISCONTINU

STS de 6 de març de 2024, recurs 723/2023 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Aquesta sentència confirma la línia jurisprudencial mantinguda pel TS en relació amb el còmput del temps de prestació de serveis per part de persones treballadores fixes discontinües en una administració pública. Es tracta de l'Agència Estatal d'Administració Tributària (AEAT), en què presten serveis un nombre considerable de persones amb contractes de treball fixos discontinus, ja que en l'activitat d'aquest organisme públic hi concorren les notes d'intermitència i estacionalitat que defineixen aquesta modalitat contractual d'acord amb el que disposa l'art 16.1 ET.

La sentència analitza el cas d'una persona que va treballar com a fixa discontinua -i, consegüentment, amb un vincle de caràcter laboral amb l'AEAT- i que posteriorment va accedir, mitjançant la superació del procés selectiu preceptiu, a la condició de funcionari públic. En aquell moment, i després de sol·licitar el reconeixement dels serveis prestats a l'Administració com a

empleat laboral computant la totalitat del període de durada d'aquesta relació, inclosos els intervals en què va estar en situació d'inactivitat, va obtenir una resposta negativa per part de la seva ocupador, que va considerar que la [Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública](#), exigeix expressament a l'art. 1 que aquests serveis siguin "efectius". Aquesta expressió, segons el parer de l'administració afectada, obliga a entendre que s'ha de tractar de temps realment treballat, amb independència de la durada total d'una relació de treball que -per definició, en ser de naturalesa fixa discontinua- suposa l'existència d'intervals sense crides per treballar. D'altra banda, la mateixa AEAT invoca el principi de no discriminació, ja que entén que reconèixer els períodes no treballats com de prestació "efectiva" de serveis comportaria situar en pitjor condició a tothom que hagi treballat efectivament durant tot el període.

Per la seva banda, el nou funcionari públic basava la seva pretensió en una interlocutòria del TJUE de 15 de desembre de 2019 (assumptes acumulats C-439/18 i C-472/18), així com en la jurisprudència de la Sala del Social del TS sobre la matèria. Aquesta última, en aplicació de l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada (incorporat a la [Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999](#)), considera que en el còmput dels serveis previs dels treballadors fixos discontinus s'han d'incloure els períodes en què no hi ha hagut crides. Pel que fa a la interlocutòria referida, l'Administració entén que no és aplicable a aquest cas, ja que s'hi feia referència a persones amb contracte fix-discontinuu que continuaven amb aquest mateix tipus de contracte, mentre que en el cas ara plantejat el treballador va passar a tenir la condició de funcionari públic.

A més de les posicions exposades, cal tenir en compte que l'art. 16.6 ET, a la seva redacció vigent introduïda pel *Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, estableix que les persones treballadores fixes discontinues tenen dret que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència. Hi ha, per tant, un cert àmbit d'indefinió quant a la concreció de l'antiguitat d'aquestes persones que s'ha de resoldre atenent a la concurrència o no d'aquestes condicions la naturalesa especial de les quals pugui justificar un tracte diferenciat respecte de la regla general, que no és una altra que computar la totalitat del període de prestació de serveis, amb inclusió dels temps d'inactivitat.

Doncs bé, analitzat el marc legal i jurisprudencial exposat i les posicions de les parts, el Tribunal entén que, si bé és cert que l'art. 1 de la *Ley 70/1978* parla de serveis "efectius", hi ha dues consideracions que no es poden obviar a l'hora de determinar l'abast d'aquesta expressió.

La primera és que cap norma espanyola pot ser interpretada i aplicada en contravenció a allò ordenat pel Dret de la Unió Europea, i en aquesta matèria és determinant la prohibició de discriminació dels treballadors a temps determinat que proclama la clàusula 4 del citat Acord Marc i que, segons la interlocutòria del TJUE de 15 de desembre de 2019, duu a reconèixer al treballador fix discontinuu tot el temps de la relació de treball com a temps de serveis previs. En aquest sentit, el Tribunal assenyala que un determinat període de temps passat no adquireix o perd la condició de serveis previs pel fet que qui ara ho demana estigui a temps complet o a temps determinat. Aquesta conclusió, d'altra banda, tampoc no es pot veure invalidada pel principi *pro rata temporis* perquè, si bé està contemplat a l'esmentada clàusula 4 de l'Acord Marc, el mateix TJUE no ho considera rellevant a l'efecte de computar el temps de serveis previs del treballador a temps determinat.

La segona consideració rellevant fa referència al fet que les regles pròpies de l'hermenèutica duen a interpretar l'art. 1 de la *Ley 70/1978* en el sentit que reclama el treballador afectat en aquest cas. Així, quan una persona que ha treballat a temps complet per a l'Administració -com a personal estatutari interí o com a personal laboral- adquireix la condició de funcionari públic, el reconeixement dels seus serveis previs a l'Administració abasta tot el temps d'aquesta relació, inclosos aquells períodes en què no hi ha hagut treball real i efectiu, com ara vacances, baixes per malaltia, etc. Això vol dir que no és cert que l'art. 1 de la *Ley 70/1978* hagi de ser interpretat i aplicat en el sentit que només s'han de computar els dies efectivament treballats, sobretot si tenim en compte que la freqüència i la durada de les crides no depèn de la voluntat del treballador sinó de circumstàncies ben alienes a ella.

Per acabar, el TS recorda que la jurisprudència de la seva Sala Social és clara en el sentit d'entendre que en l'àmbit laboral "no és procedent entendre que als treballadors fixos discontinus (...) se'ls computi, a efectes de drets econòmics i de promoció professional, únicament el temps efectivament treballat, sinó que s'ha de tenir en compte tot el temps de treball de la relació

laboral" (STS 119/2024, de 25 de gener de 2024, entre moltes altres). D'aquesta manera, amb el reforç de la jurisprudència unificada de les dues sales del TS, únicament és possible concloure que a efectes del còmput dels serveis previs a l'Administració dels treballadors fixos discontinus, s'ha de tenir en compte tot el temps de durada de la relació de treball pels serveis prestats en virtut d'un contracte fix discontinu, incloent-hi els períodes d'inactivitat entre crides.