



Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da

Coruña Vol. 26 (2022), pp. 155-184

ISSNe: 2530-6324 || ISSN: 1138-039X

DOI: <https://doi.org/10.17979/afdudc.2022.26.0.9202>

EL NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO. ESPECIAL REFERENCIA AL CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR VACANTE

THE NEW MODEL OF TEMPORARY HIRING IN THE PUBLIC SECTOR. SPECIAL REFERENCE TO THE VACANCY SUBSTITUTION CONTRACT

ISABEL OLMOS PARÉS

Magistrada especialista de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia

<https://orcid.org/0000-0001-8240-3898>

Recibido: 14/07/2022

Aceptado: 08/10/2022

Resumen: Las últimas reformas laborales han abordado la espinosa cuestión del uso y abuso de la contratación temporal en el sector público a través de una serie de medidas que tratan de ser una alternativa equivalente y eficaz a la inviable conversión del empleado público temporal en fijo. El trabajo analiza el conjunto de medidas implantadas en orden a determinar si en efecto el nuevo sistema es útil y efectivo para prevenir y sancionar el abuso.

Palabras clave: Reforma laboral, contratación temporal, abuso, indefinido no fijo, vacante

Abstract: The latest labor reforms have addressed the thorny issue of the use and abuse of temporary hiring in the public sector through a series of measures that try to be an equivalent and effective alternative to the unfeasible conversion of the temporary public employee into a permanent one. The work analyzes the set of measures implemented in order to determine if the new system is indeed useful and effective in preventing and punishing abuse.

Keywords: Labor reform, temporary hiring, abuse, indefinite non-fixed, vacancy

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. LA SIMPLIFICACIÓN DE CONTRATOS: GENERALIZACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO, CAUSALIDAD DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. III. EL CONTRATO INDEFINIDO VERSUS DESAPARICION DEL CONTRATO DE OBRA Y/O SERVICIO. IV. EL NUEVO CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN: 1. Contrato para la sustitución de una persona con reserva de puesto. 2. Contrato para la sustitución en caso de cobertura temporal de un puesto vacante. A. Puestos a cubrir por el contrato de sustitución en el sector público. B. Duración del contrato de sustitución por vacante. C. Modelo instaurado de acceso al empleo laboral temporal en el sector público. D. Adecuación de la reforma a la Directiva 1999/1970: a) La indemnización reparadora; b) Los procesos de estabilización empleo temporal como medidas inmediatas de acceso a una plaza fija; c) La fase de oposición puede no ser eliminatoria en los sistemas de concurso-oposición; d) Convocatoria excepcional de estabilización de empleo de larga duración por concurso; e) Responsabilidad institucional y personal de los funcionarios; f) Medidas para facilitar tales procesos de selección. **V. CONCLUSIÓN. BIBLIOGRAFÍA.**

* * *

I. INTRODUCCION

El mercado de trabajo español arrastra desde hace décadas un profundo desequilibrio en términos comparados con los países de la Unión Europea. Ello se debe a que España tiene una tasa de temporalidad y de paro que prácticamente duplica la media europea. Sobre esa realidad se suma las importantes implicaciones de la jurisprudencia comunitaria en España en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70/CE, esencialmente las cláusulas 4ª y 5ª del Acuerdo Marco. La doctrina del Tribunal de Justicia tiene un impacto relevante en el debate judicial interno y ha alimentado un amplio espacio de incertidumbre jurídica, de la que es ejemplo el debate judicial sobre la saga De Diego Porras¹. Además, con su doctrina más reciente, el Tribunal de Justicia ha puesto de manifiesto la inadecuación de las sanciones del derecho español ante un uso abusivo de contratos temporales, claramente en el empleo público². Finalmente, también las sentencias

¹ Me refiero a la STJUE (Sala Sexta), de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, conocida como De Diego Porras 2, que fue precedida de la STJUE (Sala Décima), de 14 de septiembre de 2016, C-596/14.

² Véase en tal sentido la STJUE DE 3-6-2021, C-726/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el TSJ de Madrid, mediante auto de 23 de septiembre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de octubre de 2019, en el procedimiento entre Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) y JN, donde se afirma que la ejecución de la oferta pública de empleo del art. 70 del EBEP o en general el establecimiento de un proceso de selección de cobertura de vacantes en los plazos establecidos puede ser una medida idónea para prevenir y evitar los abusos, pero puede no serlo en cuanto no se garantiza el cumplimiento de estos plazos, ni que efectivamente se organicen (punto 67 y 69), y ánima a la Sala del TSJ de Madrid a seguir buscando esa medida, efectiva y proporcional en nuestro derecho nacional, considerando que la declaración de indefinido

más recientes subrayan una evolución de la jurisprudencia del TJUE hacia la expansión del campo de la eficacia horizontal de los derechos de la Carta de Derechos Fundamentales³, que indirectamente puede implicar también la posibilidad de hacer valer las Directivas en el contexto de controversias entre privados, como algunos tribunales ya garantizan para esta Directiva 1999/70/CE⁴.

No existe ninguna razón objetiva en la economía española que justifique este elevado diferencial negativo que tiene profundas y negativas consecuencias sobre la vida y el bienestar de las personas trabajadoras, pero también sobre el modelo empresarial y la estructura productiva de nuestro país⁵.

En este contexto, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN), el 13 de julio de 2021⁶, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril y presentado a la Comisión Europea el 30 de abril, incorpora en su Componente 23 las llamadas «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», esto es, un

no fijo en principio si podría serla (punto 73), pero dando pie en su puntos 70 y 72, a que por el Tribunal no considere que lo sea. Véase también la STJUE de [sentencia de 19 de marzo de 2020, en asuntos C-103/2018 y C-49/2018, dónde se concluyó también que: «La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición».](#)

³ ORDÓÑEZ SOLÍS, David: «Equiparación y abuso en el empleo público temporal. las soluciones en la jurisprudencia europea y española», *Revista Jurídica de Castilla y León*, nº 49, septiembre de 2019, pág. 14.

⁴ Para saber más, véase a NAVARRO NIETO, Federico: «El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación laboral española sobre contratos de duración determinada», *Diario La Ley*, Nº 9441, 2019.

⁵ Véase en este sentido la Exposición de Motivos del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313 de 30 de diciembre de 2021).

⁶ En este sentido, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, da luz verde al uso de los fondos de recuperación y resiliencia de la UE, para impulsar sus economías, apostando por un trabajo dinámico, resiliente e inclusivo. Cabe recordar que el Reglamento UE 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el mecanismo de recuperación y resiliencia, insta al Estado Miembro que lo requiera a presentar las correspondientes solicitudes cuando se acredite haber alcanzado los objetivos marcados en este plan de recuperación y resiliencia. Ahora bien, la concesión de tales ayudas, se condiciona a la previa implantación de los planes que acogieran las recomendaciones europeas específicas para cada país, de ahí que la nueva reforma laboral se centre en acomodar la normativa nacional a la europea, a través de distintos bloques como la simplificación y reducción de los contratos temporales, en aplicación de la última jurisprudencia sobre contratación temporal y muy particularmente en aplicación de la reciente STJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/2019). Así como en sede de externalización de servicios tal y como estaba hasta ahora concebida como elemento contrario a la normativa europea, ya fueron advertidos por la STS, Sala de lo Social, de 29 de diciembre de 2020 (Rec. núm. 240/2018), y finalmente en cuanto a la brecha salarial y acomodación del SMI a las exigencias europeas.

paquete equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo⁷.

Dentro de este Componente 23, se hallan varias reformas necesarias para el mercado de trabajo español, que son las relativas a la simplificación de contratos (reforma 4), la modernización de la negociación colectiva (reforma 8), la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (reforma 9), y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6).

La Reforma 4, relativa a la revisión del catálogo de contratos y su adaptación a las necesidades actuales, con el fin de impulsar la contratación indefinida, se ha abordado con el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313 de 30 de diciembre de 2021). La norma es conocida como «la Reforma Laboral» y fue convalidada en el Congreso el día 3 de febrero de 2022, según proclama la resolución publicada en el BOE de 8 de febrero de 2022.

La reforma aborda, en primer lugar, la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral. El objetivo es que el contrato indefinido sea el principio rector de la contratación laboral en España y que, de forma subsidiaria, el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras. En segundo lugar, se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes y no tan jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios⁸. En tercer lugar, la reforma debe garantizar que las empresas puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico y a las transiciones productivas, con mecanismos alternativos a la alta temporalidad y al encadenamiento de los contratos de muy corta duración⁹.

⁷ Las primeras reformas de este paquete han sido ya adoptadas a través del [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#), el [Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas](#) y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el [Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo](#), por el que se modifica el [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

⁸ Sobre el nuevo modelo de contrato formativo, véase a PÉREZ DEL PRADO, Daniel: «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?», *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Nº Extra 0, 2022 (Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), págs. 7 a 19.

⁹ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo: «La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo», *Labos, Revista de Derecho del Trabajo*

El legislador nacional no ha tenido más remedio que atender a las advertencias europeas. No hay excusa que justifique el mantener estos altos índices de temporalidad, pero, sobre todo, gracias a conseguir el objetivo de su reducción, la UE nos proporciona unos fondos muy necesarios para la recuperación económica postpandemia, supeditados, eso sí, a que España presente un plan viable de cumplimiento de tales objetivos, entre los que destacan la simplificación de los contratos y la reducción de la temporalidad.

Dicha Reforma tiene en común con la también conocida como reforma laboral del año 2012, el que ambas reformas parten de un contexto similar, una situación de crisis, la del 2012, iniciada en el año 2008, aunque motivada por un factor diferente al actual, en aquel momento era una crisis económica a nivel mundial, y ahora motivada por la pandemia de la COVID 19, de contenido ciertamente más coyuntural. Y es que cada vez que hay una crisis, cualquiera que sea la causa, la alta temporalidad del mercado de trabajo español provoca una destrucción masiva de empleo que afecta, en mayor medida, a jóvenes y mujeres¹⁰. Se diferencia, en todo caso, en que la actual Reforma Laboral se ha alcanzado con el consenso de la patronal y sindicatos, a través del diálogo social¹¹. También se diferencia en que ahora vamos a disponer de medios económicos, como he dicho y reconoce el RD Ley 32/2021 en su preámbulo (II)¹², pues la misma se enmarca dentro del citado marco del Plan de Recuperación.

El principal objetivo de la Reforma Laboral es hacer compatible la estabilidad en el empleo (clara apuesta a favor de la indefinición frente a la temporalidad), con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital. Pero sobre todo señala como objetivo principal, el de la reducción de la tasa de temporalidad cuya consecución será medida del éxito de la misma¹³.

y *Protección Social*, Vol. 3, Nº Extra 0, 2022 (Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), págs. 97 a 110.

¹⁰ En la Reforma Laboral del año 2012 se proclamaba de forma expresa que el objetivo era la flexiseguridad, modelo danés de flexibilidad en la contratación y despido que supuestamente beneficia al empresario complementado con la seguridad para el trabajador derivada de unas buenas prestaciones de seguridad social y unas buenas políticas activas de empleo. Ese concepto ha desaparecido totalmente en el proyecto actual en donde se proclama de forma expresa en su preámbulo (I), que se camina en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos.

¹¹ Las seis reformas laborales acometidas en el presente siglo, sólo se alcanzó consenso, además de en la presente, en una, la de 2006 -de calado menor y que extendió el contrato de fomento de la contratación indefinida que fijaba/reducía la indemnización a 33 días en caso de despido improcedente por causas objetivas- y tres de ellas, aquellas de 2002, 2010 y 2012, se impusieron vía RDL por los Gobiernos existentes en esas fechas.

¹² Un presupuesto de 2.363.000.000 (dos mil trescientos sesenta y tres millones de euros), aunque curiosamente las reformas que se abordan en este RD Ley 32/2021 tienen un coste presupuestado de 0€.

¹³ De ahí que la misma contenga una previsión de seguimiento específico de los efectos de la reforma sobre este parámetro, ya que se introduce en el ET una DA 24ª (introducida por el art. 1.punto 12 del RDL 32/2021), denominada «Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad», señalando que: «el Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes de reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en el año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad»

II. LA SIMPLIFICACIÓN DE CONTRATOS: GENERALIZACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO, CAUSALIDAD DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

La Reforma 4 incluye en su título la idea de la simplificación de contratos y se pone de manifiesto como idea clave la de reforzar el contrato indefinido como fórmula idónea de contratación y así luchar contra la precariedad, que se identifica con la temporalidad, idea que se reproduce en el preámbulo. La implementación de esta idea se hace mediante varios pilares (que básicamente entrañan reformas en la contratación):

1.- Claro reforzamiento de la contratación indefinida, no solo por la modificación del art. 15.1 del ET, como veremos, sino también por la reforma que realiza del contrato fijo- discontinuo (art. 16 del ET)¹⁴, potenciándolo claramente frente a las contrataciones temporales, que pasan a ser una especie de cajón de sastre.

2.- El refuerzo de la causalidad de la contratación temporal, para lo que modifica el art. 15 del ET y el art. 11, siendo la reforma más importante la desaparición del contrato de obra o servicio.

3.- La penalización de la excesiva utilización de contratos de muy corta duración, imponiendo cotizaciones más elevadas (el art. 3 modifica el art.151 de la LGSS para introducir una cotización adicional en contratos de duración determinada que tenga una duración inferior a 30 días, multiplicando por 3 la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (sobre unos 26 euros); si bien esta cotización adicional no se aplica en los contratos de los sistemas especiales de trabajadores agrarios por cuenta ajena, empleadas de hogar, minería del carbón y para los contratos de sustitución (los contratos antes llamados de interinidad).

4.- Atajar el fraude (esto lo dice el propio Plan de Resiliencia), mediante dos vías: a) la limitación en la concatenación, ya que se modifica el art. 15.5 del ET; y b) el elevadísimo protagonismo de la ITSS, que no solo se detecta en la Reforma en materia de contratación, sino fundamentalmente en cuestiones relativas al acceso a datos. En materia de sanciones, el art. 5 del RD Ley modifica la LISOS en cuanto a la descripción del tipo de las infracciones por estos abusos en la contratación temporal y, expresamente se recoge (en cada uno de esos tipos), que se considerará una infracción para cada persona trabajadora

general y por sectores. Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años. En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea la general o la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales».

¹⁴ GOERLICH PESET, José María: «Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, N° Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), págs. 58 y ss.

afectada, infracciones que llevan aparejadas sanciones que pueden ir desde 1.000 € (grado mínimo) a 10.000 €.

5.- Otras reformas en materias de contratación son la modificación del contrato fijo de obra (art. 2 del RD Ley 32/2021 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción), que antes se indicaba que era más de «obra» que «fijo» y ahora lo que se hace es introducir una obligación de recolocación previa a la extinción del contrato, indicando la creación de una causa de extinción por motivos inherentes a la persona trabajadora novedosa y extramuros del ET.

6 - Y en paralelo, la reforma proporciona a las empresas instrumentos con los que puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico y a las transiciones productivas, con mecanismos alternativos a la alta temporalidad y al encadenamiento de los contratos de muy corta duración, como sería la modificación de los ERTES (nuevo mecanismo RED).

III. EL CONTRATO INDEFINIDO VERSUS DESAPARICION DEL CONTRATO DE OBRA Y/O SERVICIO

La redacción del art. 15.1 del ET que hasta la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 30 de marzo de 2022 decía que «[E]l contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada», pasa a ser la de que «[E]l contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido». A continuación, comprobamos cómo ha desaparecido el contrato de obra y/o servicio determinado.

Llama la atención el modo en que se aborda la llamada simplificación de contratos, en aras a reducir la tasa de temporalidad, adoptando una solución un tanto simple, valga la redundancia. El contratar de forma temporal ya no es una alternativa al contrato indefinido y, sobre todo, por la decisión que se toma a continuación de eliminar el contrato temporal por excelencia, es decir, el contrato de obra y/o servicio¹⁵, cuando, no olvidemos, la Directiva 1999/170 define al «trabajador con contrato de duración determinada» como el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado»¹⁶.

¹⁵ Véase cómo incluso la STS de 29 de diciembre de 2020 (RCUD nº 240/2018), menciona que dicha modalidad contractual es la que presenta un índice más elevado de utilización, remitiéndose a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas que revelan que la media de personas asalariadas en los cuatro trimestres de 2019 fue de 16.679.500, de las cuales 4.376.900 lo eran como temporales y, entre ellos, 1.653.900 estaban contratadas a través del contrato para obra o servicio determinado. Es más, durante el mes de noviembre de 2020, alrededor del 46% de dichos contratos para obra o servicio de determinado se daba en el sector servicios.

¹⁶ Se alude por el legislador a que se trata de una modalidad fuertemente cuestionada por la jurisprudencia interna y comunitaria, citando a tal efecto dos sentencias: la STS 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 (RCUD nº 240/2018), y la STJUE de 24 de junio de 2021, C 550/19. En la primera, el TS se enmienda la plana a sí mismo corrigiendo una interpretación errónea del art. 15.1.a) del ET a la que nunca debió de llegar

De este modo, entiendo, la solución no debería haber pasado por eliminar una modalidad contractual temporal cuya causa objetiva es evidente¹⁷, sino por reforzar las sanciones en relación al abuso de la contratación temporal, lo que por otro lado parece que también se aborda, pues se han modificado los límites del encadenamiento de contratos, aunque solo en relación al contrato por circunstancias de la producción¹⁸, reforzando la causalidad del resto de modalidades temporales, siendo necesario que concurren tres requisitos para que puedan formalizarse¹⁹, cuales son «la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista». Es como si el legislador español hubiera claudicado, ya basta de confiar en los empleadores, públicos o privados, a la hora de contratar y ha optado por la mayor, eliminando el contrato de obra y/o servicio como remedio drástico al elevado fraude que ha propiciado, olvidando, por otro lado, que, en el ámbito del sector público, el fraude en la contratación ha venido de la mano del uso y abuso de otra modalidad contractual que, sin embargo, no desaparece, cuál es el contrato de interinidad. El contrato de interinidad, sea por sustitución o por vacante cubre una necesidad de mano de obra más limitada, la sustitución de un trabajador o cubrir un puesto vacante, frente a la necesidad que se cubre a través del contrato de obra y/o servicio.

En favor del desaparecido contrato de obra o servicio debe decirse también que el mismo, bien utilizado, ya se ha dicho, cubría una necesidad temporal de mano de obra necesaria, cuya duración incierta no constituía la actividad normal de la empresa, dotado pues de autonomía y sustantividad, cuya interpretación siempre difícil había sido revisada por la Jurisprudencia del TS en fecha muy reciente²⁰. Su abuso ya había sido abordado en

en relación con las contrataciones como causa para suscribir un contrato de obra, y la del TJUE referida al contrato «fijo de obra» .

¹⁷ Recordemos que ya la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, contenía el contrato de obra o servicio. En dicha norma, la regulación del contrato de trabajo parte de la estimación de su duración indefinida como regla general y excepcionalmente solo en los supuestos que específicamente se detallan en ella, el contrato tendrá una duración determinada, regulando tres contratos de duración determinada, comúnmente denominados temporales, que deben responder a unas causas concretas: obra o servicio, eventual e interinidad (arts. 14 y 15).

¹⁸ El nuevo art. 15.5. del ET, tras la reforma operada por RDL 32/2021 establece que: «Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas». Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

¹⁹ ROJO TORRECILLA, Eduardo: «Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo», en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-7.html>, (consulta el 17-6-2022).

²⁰ La doctrina jurisprudencial más reciente, así STS de 29 de diciembre de 2020 (RCUD nº 240/2018), rectificando doctrina anterior del año 2018, establece que cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros a medio de contrataciones, sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienden a

la reforma laboral del año 2010²¹, permitiendo utilizar el art. 15.5 LET, esto es, el límite de concatenación de contratos²², incluso en escenarios dónde los contratos de obra y/o servicio suscritos eran ajustados a derecho²³, pero que por el simple hecho de su encadenamiento en el modo y tiempo previsto por la norma provocaban su conversión en indefinidos²⁴. Dichos límites de encadenamiento de contratos eran aplicables asimismo en el ámbito de las Administraciones Públicas, incluidos «sus organismos públicos vinculados o dependientes, así como las consecuencias particulares por tratarse de empleadores públicos»²⁵, sin olvidar la duración máxima del contrato por obra o servicio determinado que se estableció también para el sector público en tres años (DA 15ª del ET). De esta forma se conseguía también la transformación de un contrato temporal en otro indefinido, aunque no fijo, en la

las notas estrictas del art 15.1 a) ET. En otra STS de 2 de febrero de 2021 (RCUD nº 3379/2018), indica que «A la empresa le corresponde la carga de probar este extremo, y de acreditar la concurrencia de los elementos jurídicos y de hecho que pudieren justificar el recurso a esa clase de contrato temporal, en función de las peculiaridades de tales tareas dentro de las que constituyen el objeto habitual y ordinario de su actividad empresarial».

²¹ El RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, al que siguió la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, culminaron el proceso de reforma abordado antes por del RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo y, antes de finalizar el mismo año, de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de igual denominación en relación al art. 15.5. del ET, sin olvidar que dicho precepto fue primeramente modificado por razón de la trasposición de la Directiva 1999/1970/CE, a través de dos normas de 2001, el RD-Ley 5/2001 y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Llama la atención que ninguna norma posterior a esas dos de 2001, ni las leyes de 2006 ni las siguientes de 2010, hicieron referencia explícita a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, sin que por ello pueda dejarse de considerar que el art. 15.5 LET, fundamentalmente, y otros preceptos complementarios constituyen una trasposición de su contenido, ciertamente mejorada, al ordenamiento jurídico español (STS de 19 de julio de 2010, RJ 2010, 7128; STS de 24 de mayo de 2011, RJ 2011, 5095; y STS de 15 de enero de 2020, RJ 2020, 356)). Véase a tal efecto, a DE VAL TENA, Ángel Luis: «Límites al encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, nº. 2, 2021.

²² Véase al respecto a RAMOS MORAGUES, Francisco: «Contratación temporal en las Administraciones Públicas: aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos», *AAVV Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, GOERLICH PESET, José María (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, págs. 1697 y ss.

²³ La reforma de 2010, además de introducir ajustes en la redacción del art. 15.5 LET para que resultara más eficiente su aplicación, también estableció la obligación empresarial derivada de la superación del plazo máximo de duración de las contrataciones temporales sucesivas. Concretamente, que «el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa» (art. 15.8 LET).

²⁴ Recordemos que el art.15.5 del ET, en su redacción anterior a la Reforma Laboral decía: «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente».

²⁵ La norma también puntualizada que «el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo».

Administración Pública²⁶, lo que se admitió después por el legislador (arts. 8.2.c y 11.1 TREBEP), aunque en el bien entendido que el mismo podía ser extinguido a través de la cobertura del puesto de trabajo conforme a los procedimientos ordinarios, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (art. 103.3 CE)²⁷. Sobre los indefinidos no fijos, volveré más adelante.

La eliminación del contrato de obra y/o servicio ha determinado la exclusión de esta modalidad contractual de entre las opciones a barajar por los empleadores públicos, incluidas todas aquellas relaciones laborales especiales que preveían la posibilidad de su uso, vía remisión al antiguo art. 15.1.a) del ET²⁸, lo que vendrá a afectar a un elevado número de personas, aunque esas necesidades ya han aflorado y han precisado ya la adopción de medidas urgentes²⁹. En todo caso, la supresión del contrato para obra o servicio determinado se compensa parcialmente, por decirlo de algún modo, con la ampliación de la contratación fija discontinua, incluida su utilización por las empresas de trabajo temporal y, en el sector de la construcción, con el nuevo contrato indefinido adscrito a obra con su régimen extintivo particular³⁰.

Prueba de la necesidad que cubría el contrato de obra es la previsión para el sector público de la DA 5ª del RDL 32/2021. La norma establece la posibilidad de que las entidades que integran el sector público suscriban contratos de duración determinada en dos supuestos a) cuando se trate de contratos vinculados a la ejecución de proyectos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia –párrafo primero–; b) de otro lado, cuando se trate de contratos necesarios para ejecutar programas de carácter temporal que se financien por la Unión Europea –párrafo segundo–. En ambos casos, la

²⁶ Véase a RAMOS MORAGUES, F.: «Contratación...», cit., pág. 1536, dónde citando Jurisprudencia del TJUE afirma que una normativa nacional que prohíba en el sector público la transformación de los contratos temporales en indefinidos, sin recoger ninguna medida alternativa que evite y sancione la utilización de los mismos, vulnera y frustra el efecto pretendido por la Directiva 1999/70/CE

²⁷ Véase en ese sentido la STS de 15 de octubre de 2015 (RJ 2015, 5241), que declara ajustada a derecho la extinción del contrato de trabajo por cobertura reglamentaria de la plaza, aunque se haya obtenido el reconocimiento de la condición de indefinido por sentencia, pasándose a cubrir la plaza desde entonces como indefinido en lugar de como temporal.

²⁸ Conforme a la DD del RDL 32/2021, apartado 3: «Quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación».

²⁹ El primer efecto de la desaparición del contrato de obra se ha evidenciado con la necesidad de regular alguna relación especial. Véase a tal efecto, el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. O del mismo modo, el Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

³⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier: «Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021», *Revista Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Nº Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), pág 22.

duración de los contratos se vincula a la del programa o proyecto. Es evidente que la razón de ser de dicha DA está en línea directa con la desaparición del contrato de obra o servicio, ya que dicha modalidad contractual se ajustaba perfectamente para atender este tipo de necesidades temporales.

Por lo demás, no cabe duda de que se produce un reforzamiento de la contratación indefinida que resulta de la presunción, ya mencionada, contenida en el art. 15.1 del ET («El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido»), y dos, de la consecuencia jurídica derivada del incumplimiento de la mención de causa conforme a las exigencias del art. 15.1 3ª párrafo del ET, ya mencionadas, contenida en el art. 15.4 del ET según el cual «Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas», de modo que ya no se admite prueba en contrario de la temporalidad. El contrato cuya causa no resulte suficientemente expresada en los términos legalmente exigidos, se considerará fija. Es reseñable la utilización del término «fijas», dada la sensibilidad que propicia el término, pero ningún significado debemos darle, más allá de que la norma aprovecha la ocasión de usarlo, habida cuenta que la contratación laboral en el sector público se ha desdoblado, en parte, entre la regulación contenida en el ET dirigida al sector privado y la que se contiene en la Ley 20/2021 dirigida al sector público, aunque algún autor ha querido ver en dicho término la desaparición de la figura del trabajador indefinido no fijo, lo que como se verá más adelante, debe quedar descartado³¹.

En definitiva, las modalidades contractuales tipo de carácter temporal contenidas en el art. 15 del ET se reducen a dos, el contrato por circunstancias de la producción y el de sustitución, los que por definición ostentan una causa muy específica que los justifica, de manera que podemos concluir que será fácil determinar cuándo un contrato de trabajo temporal no se ajusta a derecho y por ello se presume indefinido.

Por último, procede reseñar que, según la disposición transitoria tercera, las empresas podrán seguir aplicando la anterior regulación, en el caso de los contratos de duración determinada suscritos antes del 31 de diciembre de 2021, hasta que se complete su duración máxima. Se entiende que habrá que estar a lo dispuesto en el aún vigente artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que lo desarrolla. Los contratos a los que se aplicaría esta transitoriedad serían los contratos de obra y servicio determinado, cuya duración máxima se extendería hasta los tres años prorrogable un cuarto año por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior³².

³¹ RAMOS MORAGUES, Francisco: «Incidencia de la reforma laboral en el empleo público», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, N° Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), págs. 151 a 154.

³² La DT 3ª del RDL 32/2021, de 28 de diciembre establece que: «1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el [artículo 15.1.a\) del Estatuto de los Trabajadores](#), según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos. Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados

IV. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

1. Contrato para la sustitución de una persona con reserva de puesto

La nueva redacción del art. 15 del ET operada por la Reforma laboral recoge el que denomina contrato para la sustitución, es decir, el conocido hasta ahora como el contrato de interinidad por sustitución.

El nuevo art. 15.3 del ET establece que es el contrato que se suscribe con el fin de cubrir a una persona con reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Esta previsión ya la encontramos en el art. 4.2 a) del RD 2720/1998 (todavía vigente), que establece que «el contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución», aunque se añadía la obligación de indicar «si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél». No parece que la intención del legislador haya sido la de permitir que a partir de ahora el contrato de sustitución se concierte para sustituir a un tercero, por ser este quién en realidad sustituye al trabajador afectado por la causa de sustitución, por ejemplo, un trabajador en situación de incapacidad temporal podía ser sustituido por un trabajador contratado al efecto, pero también por otro trabajador de la empresa, de modo que el sustituido era éste último. La mayor exigencia de causalidad expresada en el art. 15.1 3º párrafo viene a indicar que dicha posibilidad desaparece, a falta de su desarrollo reglamentario, pero también se puede deducir ello del propio art. 15.3 del ET que como novedad indica que «la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado, y como máximo, durante 15 días», lo que viene a apuntar que la previsión legal está pensada para «ponerse al día», de las tareas y funciones que va a desarrollar, es decir para conocer directamente de la mano de la persona sustituida cuáles son y cómo llevarlas a cabo³³.

Nada indica el art. 15.3 del ET sobre la duración de este contrato, aunque es obvio que será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, como establece también el todavía vigente art. 4.2 b) del RD 2720/1998.

dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha».

³³ ROJO TORRECILLA, Eduardo: «Estudio...», cit. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-7.html>, (consulta el 17 de junio de 2022).

Por otro lado, se establece como una suerte de submodalidad de este contrato, pues dicho contrato se pueda celebrar para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral, a modo de contrato de relevo o para dar protección a víctimas de violencia de género, por ejemplo.

2. Contrato para la sustitución en caso de cobertura temporal de un puesto vacante

Un segundo supuesto que habilita el contrato de sustitución es el previsto en el art. 15.3 3º párrafo del ET que permite que el contrato de sustitución pueda ser también celebrado para «la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima».

Incorpora, pues, parte de la redacción del art. 4 del RD 2720/1998 de 18 de diciembre, que amplió la posibilidad de utilizar el contrato de interinidad por sustitución para cubrir una vacante de forma temporal, es decir, la archiconocida interinidad por vacante. Sin embargo, nada se dice en el art. 15 del ET en relación a los procesos de selección en la Administración Pública, ya que habla de proceso de selección a secas.

Una cuestión, pues, se plantea: ¿qué régimen se aplica en el caso de que se trate de cubrir una vacante en los procesos de selección llevado a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo? Es evidente que en estos casos ni el plazo de tres meses ni la prohibición de volver a contratar con el mismo objeto cubren la necesidad del sector público a la hora de cubrir sus vacantes.

En ese sentido, la DA 4ª del RDL 32/2021 después de permitir por parte de las AAPP los contratos laborales indefinidos y fijos discontinuos, establece en su párrafo tercero que «igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público».

En el nuevo modelo, el art. 15 del ET se limita a establecer las modalidades contractuales de tipo temporal permitidas y sus líneas básicas. Será en la norma básica por excelencia, el EBEP, dónde encontremos los pormenores del régimen jurídico de ese tipo de contrato de interinidad en el sector público. En ese sentido, el art. 11.1 establece que «es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación

laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas» y que «en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal». De este modo, la Administración puede seguir acudiendo, cuando quiera contratar personal laboral de forma temporal, al art. 15 del ET. Podrá pues contratar laboralmente de forma indefinida o fija discontinua; podrá contratar por circunstancias de la producción o por sustitución para cubrir una vacante o para sustituir a un empleado público con reserva de puesto. El EBEP y también la nueva Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público son pues las normas básicas.

A. Puestos a cubrir por el contrato de sustitución en el sector público

La Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su art. 1 uno, modifica el art. 10 del EBEP³⁴, estableciendo el nombramiento de funcionarios interinos para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera³⁵, cuando: a) existan plazas vacantes y no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años; b) la sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario; c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto y d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses³⁶.

De este modo, en lo que se refiere a la contratación laboral en el sector público, la misma parece quedar limitada a puestos o plazas no reservadas a funcionarios de carrera, esto es, a puestos que estén previstos en el RPT como de personal laboral³⁷, aunque si acudimos al art. 11.1. del EBEP, antes transcrito, nada indica sobre si el personal laboral solo puede ser contratados para puestos reservados a personal laboral o para ocupar vacantes previstas para ser cubiertas por personal laboral.

B. Duración del contrato de sustitución por vacante

La ya citada DA 4ª del RDL 32/2021 establece que se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de

³⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (publicado en BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015).

³⁵ Para saber más, véase a ROQUETA BUJ, Remedios: «El cese de los funcionarios interinos», [Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales](#), N.º 82, 2021.

³⁶ La Ley 20/2021 de 28 de diciembre apuesta por un modelo funcional, es decir, con el centro en el personal funcionario de carrera, en línea con el modelo funcional de los años 80. Véase en ese sentido la STC 57/1982.

³⁷ Conforme al art. 11.2 del EBEP: «Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2».

igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Ya hemos visto que, en el ámbito privado, la duración del contrato de sustitución para cubrir un puesto vacante es como máximo de tres meses, ¿cuál es el plazo en el caso de que la vacante sea en el sector público? Es evidente que el plazo se amplía, pues del tenor literal del precepto, la duración es hasta que finalice el proceso de selección. No es una previsión innovadora, pues ya se permitía en el RD 2720/1998, teniendo en cuenta la mayor complejidad que representan los procesos de selección en el ámbito del sector público.

En ese sentido, lógicamente, el plazo máximo a partir del cual puede considerarse la existencia de un incumplimiento por parte de las Administraciones Públicas será el de tres años, del mismo modo que se establece expresamente para los funcionarios interinos, de acuerdo además con la actual doctrina jurisprudencial según la cual, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga, lo que convierte al trabajador interino en indefinido no fijo de suerte que llegado el momento de la extinción de su contrato, por cobertura o amortización tiene derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio³⁸. Esta doctrina atiende al plazo máximo de ejecución de la oferta pública de empleo del art. 70 del EBEP.

Sin embargo, en el caso del personal funcionario interino, el actual art. 10 del EBEP, tras la reforma operada por la Ley 20/2021 permite, excepcionalmente, que el funcionario interino pueda permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica, lo que permite plazos de duración de hasta seis años³⁹. También permite un nuevo nombramiento si la plaza queda desierta, aunque sin indicar si puede ser nombrado el mismo funcionario que cubrió la vacante hasta ese momento o bien otro diferente.

La cuestión es si este régimen es aplicable al personal laboral interino por vacante⁴⁰. El art. 10 del EBEP, bajo el epígrafe «funcionarios interinos», nada indica y el

³⁸ Véase la STS de 22 de marzo de 2022 (RCUD nº 3457/2018), con cita en la STS Pleno de 23 de junio de 2021 (RCUD nº 3263/2019) y SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

³⁹ Véase la STS de 22 de marzo de 2022 (RCUD nº 3457/2018), con cita en la STS Pleno de 23 de junio de 2021 (RCUD nº 3263/2019) y SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

⁴⁰ El art. 7 del EBEP, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que: «El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan».

art. 11 del mismo texto legal destinado al personal laboral tampoco menciona el plazo máximo de duración de la interinidad por vacante. La nueva DA 17^a introducida en el EBEP por la Ley 20/2021 con el epígrafe de «[M]edidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público», habla de superación de plazos máximos en su apartado 5, dando por supuesta, parece, la de tres años de los funcionarios interinos, al señalar que en el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica⁴¹.

Entiendo que es aplicable al personal laboral el régimen de los funcionarios interinos y que el contrato laboral por interinidad podrá prolongarse si llegado el plazo máximo de tres años, la plaza se halla convocada y ello hasta que se resuelva la misma en otro plazo máximo de tres años. En caso contrario, la sanción es la nulidad de pleno derecho⁴². En todo caso, debe tenerse en cuenta que esa sanción de nulidad, sin embargo, solo está prevista para el caso de exceder el contrato la duración máxima, no para el caso, por ejemplo, de que se contrate a personal laboral para ocupar plaza reservada a funcionario de carrera u otro tipo de irregularidades.

C. Modelo instaurado de acceso al empleo laboral temporal en el sector público

La DA 4^a se completa en dos sentidos: uno al señalar que el proceso de selección se ajustará a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y, dos, a la remisión que se hace a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, lo que equivale a incorporación en el ámbito de la contratación temporal del sector público de la importantísima nueva DA 17^a del EBEP destinada a establecer las «[M]edidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público», y entre cuyas medidas se encuentra un régimen de responsabilidad a nivel institucional y personal, una sanción de nulidad de pleno derecho de «todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal», aunque la nulidad vaya ligada al hecho de que se superen los plazos máximos de permanencia, exclusivamente, como dije, de modo que deja al margen de la nulidad de pleno derecho el utilizar un contrato laboral para cubrir un puesto de funcionario de carrera (en lugar de acudir al nombramiento de un funcionario interino), y,

⁴¹ El apartado 5 de la DA 17^a de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece que: «En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica».

⁴² La DA 17^a de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, apartado 3 establece que: «Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho».

por último, una compensación económica para el personal laboral temporal afectado por ese incumplimiento (también para los funcionarios interinos).

El artículo 1.3 de la Ley 20/2021, del mismo modo que la DA 4º del RDL 32/2021, también introduce un nuevo apartado 3 al artículo 11 del EBEP para decir que: «Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia». Dicha previsión viene a confirmar que en todo lo relativo a la contratación de personal laboral temporal y sus incidencias, la regulación será, por un lado, en cuando a las modalidades de contratos, la contenida en el art. 15 del ET y, por otro, en relación al acceso a ese contrato laboral temporal y a las consecuencias de las irregularidades cometidas con ocasión de la misma, el EBEP y la propia Ley 20/2021.

Lo primero que llama la atención es que la Reforma Laboral se ha decantado por seguir el modelo instaurado por el TS en su famosa sentencia de pleno de la Sala de 20 de enero de 1998 (RCUD 317/1997), donde se crea la figura de los indefinidos no fijos, basada en la doctrina del propio TS según la cual los criterios de selección tradicionales en la función pública, esto es, igualdad, mérito y capacidad del art. 23.2. y 103.3 de la CE, deben ser de aplicación al personal laboral, en contra de la doctrina del TC que siempre ha mantenido y ha reiterado en numerosas sentencias que el derecho fundamental reconocido en el art. 23.2 y 103.3 de la CE no es aplicable en los supuestos de contratación de personal laboral al servicio de la Administración Pública⁴³.

Ese modelo, como sabemos, ha conllevado una calificación de trabajador indefinido no fijo de todo trabajador temporal víctima de abuso de la temporalidad, lo que no le garantiza un puesto de por vida, sino solo el mantenimiento en el mismo puesto hasta que el mismo se cubra reglamentariamente o se amortice⁴⁴. Está descartada la conversión de un temporal en fijo en el ámbito de las AAPP; no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a

⁴³ Véase a título de ejemplo la STC 192/2012, de 29 de octubre de 2012, Recurso de amparo 5822-2011, promovido por don Pedro González-Trevijano Sánchez en relación con la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que anuló la proclamación de su candidatura al cargo de Rector de la Universidad Rey Juan Carlos. Vulneración del derecho a acceder a las funciones públicas: resolución judicial que procede a una interpretación extensiva de la causa de inelegibilidad establecida en los estatutos de la Universidad (BOE nº 286, de 28 de noviembre de 2012, páginas 65 a 85).

⁴⁴ Véase la STS de 2 de abril de 2018 (recurso 27/2017), donde se dice: «La figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato)».

raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad⁴⁵. Este modelo permanece tras la reforma.

Si en su día el TS hubiera seguido la doctrina del TC, nada hubiera impedido que el personal laboral temporal pudiera ser convertido en fijo en el caso de que la contratación temporal efectuada fuera fraudulenta, pues no podría oponer a dicha fijeza, la exigencia de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La nueva norma, pues, acata dicha Jurisprudencia, ahondando incluso en ella al exigir expresamente estos principios propios de la función pública en los procesos de selección de personal laboral, no solo en la selección del personal laboral fijo, sino también en el temporal. A los procesos de selección del temporal se le exige, además, celeridad, pues según la norma tienen por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia. La norma parece equiparar las garantías y los principios de los procesos de selección del personal, sea fijo o temporal, cuando hasta la fecha el TS ha mantenido también la doctrina conforme a la cual la superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública no supone que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador adquiera la condición de fijo⁴⁶, pues considera que no puede ser equiparado un proceso de selección para una contratación temporal a otro destinado a una contratación laboral fija, aunque ambos estén regidos por los mismos principios. De este modo, el establecimiento de estos procesos de selección no supone una medida sancionadora (tampoco preventiva), pues impedirán en todo caso, precisamente por ser procesos de selección para el acceso a un puesto temporal, la fijeza, ya que sin duda el legislador interpreta que la celeridad en el acceso a la contratación pública temporal implica un proceso selectivo menor, más simple, menos exigente, en suma⁴⁷. Se trata, en suma, de que acceda al puesto, el mejor candidato, en beneficio del servicio público.

⁴⁵ La DA 43^a de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, introduce la prohibición de reconocimiento de la condición de indefinido no fijo por la Administración si no existe una resolución judicial que lo declare. Con ello se impide la regularización por la propia Administración de las situaciones de contratación temporal contraria a Derecho y las demás situaciones irregulares que dan lugar al reconocimiento de la condición de indefinido no fijo, de manera que cada trabajador afectado debe iniciar su propio proceso judicial individual para obtener ese reconocimiento.

⁴⁶ Véase la STS de 11 de enero de 2022 (RCUD nº 110/2021) y la STS de 1 de diciembre de 2021 (RCUD nº 4279/2020). Como excepción a esta doctrina, véase la STS de 2 de febrero de 2022 (RCUD nº 3772/2020), dónde declara fija a la trabajadora que ha sido subrogada por el Ayuntamiento, en cuyo servicio de asistencia domiciliaria prestaba servicios como tal. La Sala IV razona sobre el concepto de subrogación y la necesidad de no alterar el carácter del contrato, conforme al art. 44 ET como en el art. 3.1 de la Directiva 2001/23, cuya finalidad es garantizar la continuidad de los contratos sin modificaciones e impedir que los trabajadores afectados se vean en situación menos favorable por el hecho de la transmisión. Se apoya en doctrina del TJUE (asuntos C-478/03, C-416/16 y C-336/15), en especial en la STJUE 13 de junio de 2019 (Correia Moreira, C-317/18).

⁴⁷ Como excepción, véase la STS de 16 de noviembre del 2021 (RCUD 3245/2019), dónde declara la condición de fijo, y no solo indefinido no fijo, a un trabajador temporal de AENA que había superado el proceso selectivo para una convocatoria de plazas fijas en la Entidad, sin obtener plaza, confirmando el criterio seguido por la STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de abril del 2019 (Rec. 745/2019). Así, podemos afirmar que aunque el pronunciamiento aborda el caso en una sociedad mercantil estatal, es plenamente aplicable a toda la Administración Pública, dado que afecta al contenido del art. 103 de la Constitución Española y al art. 55 del EBEP; véase también la SJS del juzgado de lo social nº 3 de Navarra de 24-11-2021 que también reconoce fijeza en el caso de trabajador que había superado un proceso selectivo

En suma, en lo que ahora importa, las irregularidades cometidas a partir de ahora por la Administración, a saber, la falta del cumplimiento de la mención de causa de forma suficiente o la superación de los plazos máximos previstos para la contratación laboral temporal dará lugar, de igual manera, a la adquisición de la condición de indefinido no fijo, lo que no deja de ser un trabajador cuyo contrato está sujeto a término, como he dicho, perpetuando un modelo complaciente, que no deja de ser una suavización de las reglas ordinarias de la contratación laboral temporal cuando se aplica en la Administración⁴⁸.

D. Adecuación de la reforma a la Directiva 1999/1970

En este punto, procede detenerse para analizar si esta nueva norma, la Ley 20/2021 cumple o incorpora correctamente la Directiva 1999/1970. A fuerza de plantear cuestiones prejudiciales en España por aplicación e interpretación de la referida Directiva, la Jurisprudencia del TJUE se ha ido perfilando, lenta e inexorable, acerca de cuál sería la legislación nacional más adecuada para conseguir el efecto útil de la misma. Casualmente, no ha sido una cuestión prejudicial planteada por un juez español, la que a mi juicio otorga mayor claridad en orden a determinar cuál sería esa legislación modelo o más acorde con la norma europea. Me refiero a la sentencia de 7 de marzo de 2018 en el asunto C-494/16, Santoro, donde el TJUE reitera su archiconocido pronunciamiento de que la Directiva «no impone a los Estados miembros una obligación general de prever la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, siempre bajo la condición de que el Estado haya establecido otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada»⁴⁹. La cuestión siempre ha sido la misma, si la medida alternativa es suficiente y adecuada, para lo cual suele remitir a lo que aprecie el juez nacional, bajo los principios de equivalencia y de efectividad, esto es, no debe ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad).

Sin embargo, para el juez nacional, en este caso, España, no siempre es fácil determinar cuando la medida alternativa es suficiente y adecuada, sobre todo suficiente, y para ello siempre es de agradecer que el TJUE aporte alguna pista. En ese sentido, la

para cubrir un puesto de trabajador fijo, pero sin plaza y, adicionalmente, otro proceso para cubrir puesto temporal.

⁴⁸ BALLESTER PASTOR, María Amparo: *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2022, pág. 75 y 76.

⁴⁹ Así lo dijo mucho antes la STJUE de 4 de julio de 2006, Adeneler, (C-212/2004), donde en el caso concreto, la norma helena impedía, en el sector público, la conversión de contratos temporales en indefinidos. Lo mismo han dicho posteriormente las SSTJUE de 3 de julio de 2014, C-362/13 y otros, Fiamingo, o la de 26 de noviembre de 2014, C 22/13, C 61/13 a C 63/13 y C 418/13, Mascolo c. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

aludida sentencia Santoro nos dice que considera aceptable la sustitución de la conversión de un temporal en un trabajador fijo por una indemnización tasada (en ese caso «entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución total percibida»), si adicionalmente se cumplen dos condiciones:

A) Que el trabajador tenga la oportunidad de reclamar de la entidad empleadora una indemnización dirigida a la reparación íntegra del daño, no tasada ni limitada, por las oportunidades de empleo perdidas, «demostrando, mediante presunción, la pérdida de oportunidades de encontrar un empleo o que, si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular, lo habría superado».

B) Que en el caso del sector público no basta con la reparación del daño producido al concreto trabajador, sino que es preciso también establecer sanciones disuasorias para «prevenir y sancionar el recurso abusivo a contratos de duración determinada» por parte de la entidad empleadora en relación con otros trabajadores y de futuro, como pueden ser, a título de ejemplo: a) que las administraciones estén obligadas a recuperar de los directivos responsables los importes abonados a los trabajadores en concepto de reparación del perjuicio sufrido debido a la infracción de las disposiciones relativas a la selección o a la contratación, cuando esta infracción haya sido intencional o resultado de una falta grave; b) que la infracción se tenga en cuenta en la evaluación del desempeño de estos directivos y les impida obtener complementos salariales vinculados al resultado; c) que las administraciones públicas que hayan infringido disposiciones relativas a la selección o a la contratación no pueden llevar a cabo procesos selectivos de ningún tipo durante los tres años posteriores a la infracción.

De este modo, es preciso analizar si la nueva regulación tras las Reformas operadas incorpora determinados aditamentos que pueda hacernos concluir en que el conjunto de medidas es una alternativa adecuada y suficiente a la simple conversión del trabajador temporal en fijo.

a) La indemnización reparadora

La Disposición adicional 17^a apartado 5 del EBEP señala que para el caso de que se incumpla el plazo máximo de permanencia –en el supuesto de la interinidad por vacante son 3 años– el personal laboral temporal tiene derecho a una compensación económica equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un tope máximo de 12 mensualidades.

De este modo, sin necesidad de ser declarado indefinido no dijo, el interino podrá recibir dicha indemnización si en el momento de su cese, por cobertura o amortización de la plaza, su contrato ha excedido de esa duración máxima, lo que no hace preciso acudir a un procedimiento judicial, en el que obtendría la misma indemnización, previa consideración de su condición de indefinido no fijo.

En todo caso, la norma indica, además, que el derecho a esa compensación se produce «sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica». Pero, como decimos, en virtud de la normativa laboral conseguiría la misma indemnización o superior, caso de que se entendiera que había sido objeto de un despido improcedente.

Para cohonestar ambas previsiones –indemnización laboral y compensación económica – la propia disposición adicional establece una regla. Literalmente, se afirma que: «Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año [...]». Como ha destacado la doctrina más autorizada, a través de esta fórmula se configura por el legislador un régimen «enrevesado», que, además, convierte en «inoperante»⁵⁰.

Entiendo que el precepto está pensando en otro tipo de trabajador temporal, por ejemplo, contratado por circunstancias de la producción que tiene derecho, en el momento de la extinción de su contrato, a una indemnización de doce días por año de servicio conforme al art. 49.1 c) del ET, de modo que si su contrato ha durado más tiempo del legalmente previsto, podría obtener esa compensación económica de 20 días por año de servicios, pero compensada con la indemnización mencionada de 12 días de servicio.

En todo caso, la indemnización que por extinción del contrato puede obtener un trabajador interino por vacante por vulneración de la normativa laboral será igual a la prevista en la DA 17ª (20 días por año), o superior (33 días por año), caso de declararse la existencia de un despido improcedente, pero como quiera que la cobertura de la vacante o la amortización de la plaza son causas válidas de extinción de este tipo de contratos, la indemnización queda reducida en la mayoría de los casos a una indemnización de 20 días por año de servicio, incluso en el caso de que su prestación de servicios haya superado los tres años, ya que ello solo implica la conversión del interino en indefinido no fijo⁵¹, de modo que la inmensa mayoría de los casos no permiten el juego de la nueva «compensación económica». La norma tan solo intenta evitar judicializar los ceses de los interinos que han prestado servicios durante más de tres años, otorgando la misma indemnización que le concedería la jurisdicción social.

En todo caso, siempre estaremos ante una indemnización tasada. No ha previsto la nueva normativa una indemnización que realmente contemple el perjuicio causado por el abuso de la contratación temporal, como se indicaba en la sentencia Santoro, por ejemplo, presumiendo que, si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular para la

⁵⁰ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: «La temporalidad en el sector público tras la Ley 20/2021 de 28 diciembre», *Elderecho.com*. [en línea], <https://elderecho.com/la-temporalidad-en-el-sector-publico-tras-la-ley-20-2021-de> 8-diciembre, 2021, (Consulta: 12-04-2022).

⁵¹ Véase la STS de 28 de junio de 2021 R. 3263/2019, reiterada por la STS de 2 de diciembre de 2021 (R. 4609/2018), dictadas a raíz de la conocida sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 3 de junio de 2021 C-726/2019 (Caso IMDRA).

cobertura de la plaza como fijo, lo habría superado, lo que nos conduciría entonces a una indemnización cuando menos de 33 días por año de servicio. Tampoco repara la referida indemnización los casos de trabajadores que hayan superado un proceso selectivo para la cobertura de plaza fija, pero sin plaza, o incluso los casos en los que se puede haber superado un proceso selectivo para el acceso al empleo público temporal, en las que concurre un plus, pues el trabajador acredita unos méritos y capacidad que no concurren en otros trabajadores simplemente contratados sin proceso selectivo alguno, sin olvidar que la duración más o menos larga de la prestación de los servicios de forma ininterrumpida, realizando las mismas tareas y funciones puede y debe ser valorada a tales efectos. En suma, la compensación económica prevista en la DA 17ª no supone un cambio de criterio, sino la consolidación de la práctica de los tribunales a la hora de indemnizar la extinción del contrato de un trabajador indefinido no fijo.

En otro orden de cosas, en relación a las consecuencias del incumplimiento del plazo máximo de permanencia, el régimen jurídico se equipara al del funcionario interino, el que va a tener derecho también a una compensación económica equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, es decir, la misma indemnización prevista en el ET para la extinción del contrato por causas objetivas regulada en los arts. 52 y 53 del mismo⁵².

b) Los procesos de estabilización empleo temporal como medidas inmediatas de acceso a una plaza fija

El artículo 2 de la Ley 20/2021 establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, manteniendo los previstos en las Leyes de Presupuestos generales del Estado para los ejercicios a 2017 y 2018⁵³, autorizando una tasa adicional para la estabilización de empleo

⁵² La DA 17ª del EBEP añade en su punto 4 que: «El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria».

⁵³ El art. 2.1. de la Ley 20/2021 dice que: «Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

Recordemos que en términos parecidos el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, por el que se dijo que: «Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e

temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (es decir desde el 31 de diciembre de 2018 a 31 de diciembre de 2020).

La norma también indica que las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en las Leyes de Presupuestos generales del Estado para los ejercicios a 2017 y 2018 pueden ser incluidas dentro de este tercer proceso de estabilización creado por la Ley 20/2021, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir. De modo que este tercer proceso puede incluir todas las plazas pendientes hasta la fecha⁵⁴.

En segundo lugar, los plazos previstos en la nueva Ley 20/2021 son muy breves. Se exige que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024. Y en cuanto a los procesos ya convocados por esas LGP deben estar igualmente finalizados antes del 31 de diciembre de 2024.

El conjunto de las medidas anteriores, esto es, la certeza de un proceso de estabilización, con plazos concretos y muy breves para su convocatoria, determina un paso más del legislador en aras de resolver la temporalidad, lo que puede ser considerado como una medida alternativa a la fijeza. La prohibición de conversión en fijos queda aquilatada

investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016».

Y su vez, el art. 19, Uno, nueve de la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, señala que: «se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios».

⁵⁴ En la Ley de Presupuestos para el año 2018, las plazas respecto de las cuáles se autorizó dicha tasa adicional para estabilizar el empleo eran las correspondientes a determinados sectores, en concreto, «personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios».

por la posibilidad de participar en estos concursos de estabilización cuya concreción en el tiempo es muy precisa. En ese sentido, recordemos que el TJUE ha señalado que, en determinados sectores, puede estar justificado la utilización de la contratación temporal hasta tanto en cuanto no se cubran las plazas vacantes a través del concurso público, y que la certeza de la convocatoria para la cobertura de las plazas vacantes es un elemento a valorar, esto es, debe tenerse en cuenta el modo en que está previsto dicho concurso, sus plazos concretos, y también el resto de vías previstas para la titularidad, su nivel de aleatoriedad, de modo que justifique mientras tanto la contratación temporal⁵⁵.

De todos modos, habiéndose cumplido ya el plazo del 1 de junio de 2022 para que las distintas AAPP presenten las ofertas de los procesos de estabilización, el panorama es desalentador sobre todo en las CCAA, pues estas han realizado procesos selectivos paralelos, vaciando en gran medida el contenido dichos procesos. Por otro lado, puede ocurrir que no todas las plazas que puedan considerarse en situación de abuso por temporalidad estén en los procesos, lo que provocará impugnaciones, competencia de la jurisdicción contenciosa-administrativa. Al tiempo, la existencia de cuestiones prejudiciales pendientes ante el TJUE, determinan una situación incierta en relación a los mismos⁵⁶.

c) La fase de oposición puede no ser eliminatoria en los sistemas de concurso-oposición

Es también relevante a los efectos que nos ocupan el hecho de que si bien la Ley 20/2021 mantenga los principios de concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad

⁵⁵ Véase la STJUE de 26 de noviembre de 2014, Caso Mascolo (asuntos acumulados C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13), la cual concluyó que la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opondrá a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, que autoriza, a la espera de que concluyan los procesos selectivos para la contratación de personal titular de las escuelas de titularidad estatal, la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para cubrir plazas vacantes de docentes y de personal administrativo y de servicios, sin indicar plazos concretos para la conclusión de estos procesos selectivos y excluyendo toda posibilidad para estos docentes y para dicho personal de obtener la indemnización del perjuicio sufrido, en su caso, como consecuencia de tal renovación. En efecto, sin perjuicio de las comprobaciones que deberán efectuar los órganos jurisdiccionales remitentes, parece que, por una parte, no permite deducir criterios objetivos y transparentes para verificar si la renovación de dichos contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto y, por otra parte, no prevé ninguna otra medida dirigida a prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

⁵⁶ Véase, por ejemplo, el auto de 27 de julio de 2021 del juzgado de lo social nº 3 de Barcelona que plantea cuestión prejudicial o el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22/12/21 sobre si la figura del indefinido no fijo de la doctrina del Tribunal Supremo para personal público laboral es adecuada como respuesta al abuso de temporalidad y si ante la ausencia de medidas efectivas no debería concederse la fijeza, incluso aunque se interpretara que lo prohíbe la Constitución Española. También pregunta si convocar la plaza de personal en abuso en un proceso selectivo de libre concurrencia con indemnización de 20 días para quien no lo supere como los del Real Decreto-Ley 14/21 -y como también son todos los procesos de la nueva ley 20/2021- puede valer para esquivar esa conversión en fijo como sanción al abuso (en caso de que no exista otra medida y la figura del indefinido no fijo no valga).

en este tipo de procesos de estabilización⁵⁷, al mismo tiempo haya establecido- y esta es una gran novedad-la posibilidad de que los ejercicios en la fase de oposición no sean «eliminarios», en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Esta previsión, de aplicarse, implica que la superación del proceso dependa exclusivamente de la fase de concurso, en el que el personal temporal sea evaluado en atención exclusivamente a la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, lo que es indudable que es un paliativo importante a la temporalidad de la que han sido víctimas hasta la fecha, de modo que es un elemento a tener en cuenta a la hora de analizar si esta medida suple en alguna medida la automática conversión del trabajador temporal en fijo en este ámbito, unido a lo que ya se ha dicho antes, esto es, la existencia de un proceso de estabilización con plazos concretos, puestos concretos a cubrir y tasa adicional autorizada.

Este tercer proceso de estabilización es aplicable tanto a funcionarios interinos como personal laboral, de modo que pueden estar afectadas plazas que conforme a la RPT o instrumento similar cuyas funciones solo puedan realizarse por un funcionario de carrera, aunque también a plazas o puestos que en la RPT se identifiquen como puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, lo que puede tener un tratamiento distinto de plantearse un recurso de inconstitucionalidad, que se viene anunciando por algunos sectores, pues, como hemos visto, la doctrina del TC es que los principios de igualdad, mérito y capacidad no se aplican en cuanto al acceso al empleo laboral público.

d) Convocatoria excepcional de estabilización de empleo de larga duración por concurso

Se contempla en la DA 6ª de LA Ley 20/2021 una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración (vimos que el art. 2 se refería a plazas ocupadas al menos dentro de los tres años antes al 31 de diciembre de 2020 (desde el 31 de diciembre de 2017), y ahora se trata de aquellas plazas que hubiera estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Aquí el proceso selectivo es por concurso. Se realizará por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

En este caso, el concurso va a permitir acceder a la función pública a funcionarios interinos o a personal laboral temporal, pues entre las plazas puede haber algunas o muchas que impliquen funciones reservadas a funcionarios públicos. Por esa razón, sobre este

⁵⁷ El art. 2.4 primer párrafo de la Ley 20/2021 establece que: «La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público».

concurso como proceso excepcional, el legislador explica en su preámbulo que cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone⁵⁸.

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal⁵⁹.

Habrà que esperar si en efecto la previsión contenida en esta Ley en relación a que las Administraciones Públicas puedan convocar este concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales y es, además, razonable, proporcionada y no arbitraria (afectan a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, lo que provocó la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad).

Conforme a la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016 (aquí la plaza no es necesario que hubiera sido creada antes del 1 de enero de 2016, sino que la persona que la ocupa tenga esa relación).

No se prevé nada en relación al hecho de que no superen el proceso selectivo, del mismo modo que sí se dice en relación al tercer proceso de estabilización del art. 2 de la Ley.

e) Responsabilidad institucional y personal de los funcionarios

⁵⁸ Véase la STC 60/1994 de 28 de febrero, Recurso de amparo núm. 569/91 (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994).

⁵⁹ Véase la STC 12/1999, de 11 de febrero. Cuestión de inconstitucionalidad 3.651/1994. Promovida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en relación con la Disposición transitoria cuarta de la Ley de Castilla y León 1/1993, de 6 de abril, de Ordenación del Sistema Sanitario (BOE» núm. 65, de 17 de marzo de 1999).

La nueva DA 17ª introducida en el EBEP establece también un régimen de responsabilidades, de un modo general, al responsabilizar a las Administraciones Públicas del cumplimiento de las previsiones contenidas en la referida norma y, otra, más especial, de velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino⁶⁰.

De otro lado, se produce una remisión a la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas a los efectos de dirimir la responsabilidad que pueda derivarse para el empleado público que lleve a cabo «actuaciones irregulares». En ese sentido, algún autor trae a colación en este punto al art. 94.1 del EBEP donde se establece que «Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones»⁶¹.

Esta disposición está en línea con la DA 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que introdujo la referencia a la «exigencia de responsabilidades» de los órganos competentes en materia de personal por sus «actuaciones irregulares» en materia de contratación laboral temporal. El problema es que ni esta norma ni tampoco la DA 17ª del EBEP define lo que se considera como «actuaciones irregulares», un término enormemente impreciso para permitir sanciones o responsabilidades que cumplan con un principio de tipicidad y certeza, sino esencialmente que no define las responsabilidades que se pueden exigir, sino que se remite genéricamente a una normativa no identificada. De hecho, no consta un solo caso durante décadas, antes o después de estas normas, en que se haya exigido responsabilidad personal de ningún tipo (ni penal, ni patrimonial) a algún cargo político o administrativo por la contratación de personal temporal contraria a la legislación laboral, pese al inmenso número de casos y sentencias que han existido declarando indefinidos contratos temporales irregulares.

En todo caso, la novedad se produce ahora con lo dispuesto en el apartado 3 de la DA 17ª del EBEP, al establecer la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

Se desconoce, sin embargo, qué consecuencias puede acarrear esta nulidad en la relación de empleo, ¿nos movemos en el ámbito del art. 9 del ET, de modo que el trabajador solo tendrá derecho a la retribución, pero nunca a pedir la sanción por exceso de la temporalidad para que se le declare indefinido?

⁶⁰ Véase la DA 17ª apartado 1 del EBEP.

⁶¹ RAMOS MORAGUES, F.: «Incidencia...», cit., pág. 146.

El precepto está diseñado desde la perspectiva del derecho administrativo, acordando una nulidad de la actuación administrativa irregular que ha permitido el exceso en el cumplimiento de los plazos, básicamente, estableciendo no solo la responsabilidad del funcionario que haya causado la irregularidad sino de la propia Administración a través de una compensación económica.

De alguna manera, el nuevo régimen pretende impedir la declaración de indefinición, lo que sin embargo no va a lograrse, pues el empleado público va a seguir acudiendo a los tribunales a los efectos de conseguir su indefinición y/o su fijeza. Las últimas resoluciones judiciales de primera instancia y suplicación declarando la fijeza que se han hecho públicas en medios de comunicación son la prueba evidente⁶²

Finalmente hay que destacar que la norma solamente es aplicable «a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor», lo que parece hacer referencia a los procedimientos de contratación y acceso al empleo público posteriores a su entrada en vigor. El artículo 9.3 de la Constitución prohíbe que la misma tenga efectos retroactivos desfavorables.

f) Medidas para facilitar tales procesos de selección

Son destacables las medidas en el ámbito local para facilitar el desarrollo de los procesos de selección; así se determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales (DA 1ª de la Ley 20/2021).

Como medidas preventivas, se habilitan medidas de seguimiento de la temporalidad a los efectos de facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, de modo que el Ministerio de Hacienda y Función Pública elabore un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público (DA 2ª de la Ley 20/2021).

También debe mencionarse la medida de seguimiento presupuestario, regulando la posibilidad de que las AAPP nombre personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos, y con la obligación de que estas vacantes se incluyan obligatoriamente en la oferta de empleo

⁶² Véase entrada en Blog de la Asociación de Profesionales de Informática de Sanidad de la Comunidad de Madrid: los profesionales de tecnologías de la información de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, informática sanitaria, eSalud, Sanidad de Madrid y más, <http://apiscam.blogspot.com/2022/05/pau-marti-el-juzgado-de-lo-social-n-20.html> (consulta 17 de junio de 2022).

público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente (DA 3ª de la Ley 20/2021).

Por último, las medidas de agilización de procesos selectivos, proponiendo reducción de plazos, digitalización de procesos, acumulación de pruebas en un mismo ejercicio entre otras, y que los no superen el proceso pasen a formar parte de una bolsa de personal funcionario interino o temporal, bien creándose una nueva bolsa o bien integrándose en las ya existentes (DA 4ª de la Ley 20/2021).

V. CONCLUSIÓN

En el ámbito del empleo público, la Reforma Laboral ha establecido una batería de medidas en aras de prevenir y sancionar el abuso de la temporalidad, manteniendo por otro lado inalterado el modelo instaurado desde hace años en el sentido de que no es posible la conversión del empleo temporal en fijo por impedirlo los principios de mérito y capacidad. Sin embargo, ni la indemnización tasada para el caso del incumplimiento de los plazos máximos de contratación repara todos los casos de abusos ni los procesos de estabilización ni la responsabilidad de las diferentes administraciones van a impedir que se siga cuestionando si realmente la única medida disuasoria y sancionadora es la declaración de fijeza. El juez nacional sigue siendo el encargado de enjuiciar y analizar si el actual sistema de sanciones y medidas disuasorias conforma una alternativa eficaz que permite el efecto útil de la Directiva 1999/1970, pero mucho me temo que la respuesta no va a ser uniforme y que las cuestiones prejudiciales van a seguir planteándose.

BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, María Amparo.: *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2022.

DE VAL TENA, Ángel Luis: «Límites al encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas», [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº. 2, 2021](#).

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo: «La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo», *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Nº Extra 0, 2022 (Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

GOERLICH PESET, José María: «Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Nº. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier: «Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección*

Social, ISSN-e 2660-7360, Vol. 3, N°. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

NAVARRO NIETO, Federico.: «El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación laboral española sobre contratos de duración determinada», *Diario La Ley*, n° 9441, 2019.

ORDÓÑEZ SOLÍS, David: «Equiparación y abuso en el empleo público temporal. las soluciones en la jurisprudencia europea y española», *Revista Jurídica de Castilla y León*, n° 49, septiembre de 2019.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel: «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?», *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, N°. Extra 0, 2022 (Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

RAMOS MORAGUES, Francisco: «Contratación temporal en las Administraciones Públicas: aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, GOERLICH PESET, José María (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

RAMOS MORAGUES, Francisco: «Incidencia de la reforma laboral en el empleo público», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, N°. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

ROQUETA BUJ, Remedios: «El cese de los funcionarios interinos», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n° 82, 2021.

ROJO TORRECILLA, Eduardo: «Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo», <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-7.html>.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: «La temporalidad en el sector público tras la Ley 20/2021 de 28 diciembre», *Elderecho.com*. [en línea], <https://elderecho.com/la-temporalidad-en-el-sector-publico-tras-la-ley-20-2021-de-8-diciembre>.