

Ley 20/2021 y estabilización del personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Profesor agregado y TU acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat Oberta de Catalunya (UOC) (España)

ibeltran_de_heredia@uoc.edu | <https://orcid.org/0000-0002-4218-7569>

Extracto

El propósito de este trabajo es abordar la estabilización del personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, tomando como referencia el contenido de la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. La oportunidad del estudio radica en el elevado número de entidades y personas trabajadoras potencialmente afectadas y las dudas que suscita su aplicación. A partir de la extensión jurisprudencial de los principios de acceso al empleo público a estos entes, el estudio defiende que el personal contratado como «indefinido», sin seguir los citados principios, debe ser calificado como indefinido no fijo y, por consiguiente, junto con el resto de personal con contratos temporales e indefinidos no fijos –declarados o no–, debe someterse al proceso de estabilización que describe la citada ley. El estudio de las circunstancias que ya no motivan la condición de indefinido no fijo (como los casos de reversión *ex art. 44* Estatuto de los Trabajadores), así como la naturaleza jurídica de esta controvertida figura, también centran parte del análisis. Y en el segundo caso porque la existencia de cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuestionando esta respuesta jurisprudencial frente al abuso en la temporalidad puede condicionar los procesos de estabilización que eventualmente puedan estar en marcha. El trabajo también pone el foco de atención en el impacto de las reformas de 2021 (en el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores) en estas entidades, así como en las reglas de estabilización comunes (para todos los entes) contenidas en el artículo 2 y las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 y su posible adaptación a las entidades objeto de estudio.

Palabras clave: sociedades públicas empresariales; estabilización; empleo temporal; indefinidos no fijos; Directiva 1999/70; Ley 20/2021; Real Decreto-Ley 32/2021.

Recibido: 21-02-2022 / Aceptado: 14-03-2022

Cómo citar: Beltran de Heredia Ruiz, I. (2022). Ley 20/2021 y estabilización del personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 468, 19-45.



Law 20/2021 and stabilization public companies, public business entities, public sector foundations and public sector consortia

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Abstract

The purpose of this paper is to analyse the stabilization of the personnel of public companies, public business entities, public sector foundations and public sector consortia, based on the seventh additional disposition of Law 20/2021, on urgent measures for the reduction of temporality in public employment. The opportunity of the study lies in the high number of entities and workers potentially affected and the doubts raised by its application to these entities. Based on the jurisprudential extension of the principles of access to public employment to these entities, the study defends that a worker hired as «indefinite», without following the aforementioned principles, should be classified as non-permanent workers of indefinite duration and, therefore, along with the rest of temporary and indefinite non-permanent workers –declared or not–, must undergo the stabilization process described in the aforementioned law. The study of the circumstances that no longer motivate the condition of indefinite non-permanent worker (such as cases of resumption *ex art. 44* of the Workers' Statute), as well as the concept of this controversial figure also focuses part of the analysis. And in the second case, specially, because the existence of several preliminary rulings questioning this jurisprudential solution to temporary abuse might condition the stabilization processes underway. The work also analyses the impact of 2021 legal amendments on the Basic Statute of the Public Employee and the Workers' Statute and if the stabilization rules fixed by Law 20/2021 should be adapted in the case of these public corporations.

Keywords: public companies; stabilization; temporary employment; non-permanent workers of indefinite duration; Directive 1999/70; Law 20/2021; Royal Decree-Law 32/2021.

Citation: Beltran de Heredia Ruiz, I. (2022). Law 20/2021 and stabilization public companies, public business entities, public sector foundations and public sector consortia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 468, 19-45.



Sumario

1. Presentación
 2. Entes no incluidos en el artículo 2 del EBEP y sujeción a los requisitos de acceso al empleo público
 - 2.1. La extensión temporal de la calificación de personal indefinido no fijo
 - 2.2. El reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo
 - 2.3. Circunstancias que precipitan la «fijeza» (y no la condición de indefinido no fijo): la reversión ex artículo 44 del ET y los «aprobados sin plaza»
 3. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato indefinido no fijo?
 4. El proceso de estabilización de la Ley 20/2021
 5. La extinción del personal que no supere o no se presente al proceso de estabilización
 6. La condición de personal indefinido no fijo en sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público a partir de las reformas de 2021
 7. A modo de conclusión
- Referencias bibliográficas

1. Presentación

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tiene por objeto reducir la tasa de temporalidad del sector público. Este proceso de estabilización es el cuarto desde el 2007, tras el establecido en el propio Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (disp. trans. cuarta –hoy todavía vigente–, Boltaina Bosch, 2021a, p. 13), los previstos en las leyes de presupuestos de 2017 y 2018 (respectivamente, art. 19.Uno.6 Ley 3/2017 y art. 19.Uno.9 Ley 6/2018).

El propósito de este trabajo es abordar el proceso de estabilización del personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones y consorcios del sector público. Especialmente porque, a través de la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, tales reglas de estabilización también se extienden a estos entes. Dado que su número es elevado (pues tiene una afectación estatal, autonómica y local), es obvio que las personas empleadas potencialmente afectadas también lo son. No obstante, la cuestión es particularmente compleja por varios factores. En primer lugar, por las dudas que suscita la aplicación de la propia Ley 20/2021. En segundo lugar, por la nula previsión de reglas específicas para estas entidades (y debe dilucidarse si ello es un obstáculo o no). Y, en tercer lugar, porque la Sala IV del Tribunal Supremo (TS) ha cambiado de criterio y ha extendido el régimen de acceso al empleo previsto en la disposición adicional primera del EBEP a todas estas entidades. Este giro interpretativo es trascendente en este campo, no solo porque amplía el «ámbito de juego» de la discutida figura de las personas indefinidas no fijas (INF), sino también (y, quizás, especialmente) porque suscita la cuestión de cómo debe ser calificado el personal que ha sido contratado como «indefinido», pero sin seguir los principios de acceso al empleo público. Es obvio que esta cuestión es determinante, pues, a los efectos de la estabilización, junto a las personas trabajadoras que tengan la condición de «temporales», debe dilucidarse cuántas son INF (declaradas o no) y, por consiguiente, del sumatorio resultante, cuántas personas deben ser efectivamente «estabilizadas». La alineación de la jurisprudencia a la doctrina del asunto Correia Moreira es otro de los vectores de la matriz, pues la plantilla subrogada a resultas de un proceso de reversión de acuerdo con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET) desde el sector privado hacia alguna de las entidades descritas en la disposición adicional primera del EBEP ya no puede ser calificada como INF, sino como «fija». La particularidad del caso es que esta «fijeza» está condicionada y, por consiguiente, parece que, pese al cambio, la naturaleza INF permanece latente. En paralelo, la existencia, al cierre de este trabajo, de (4) cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) cuestionando la figura de los INF (como respuesta adecuada para combatir el abuso y, por ende, de su naturaleza

temporal o no) y la controversia sobre el reconocimiento formal de esta condición son factores que acrecientan, si cabe, la complejidad (y, por ende, describen la oportunidad de este estudio y la necesidad de aportar propuestas interpretativas para dar una salida al mandato legal). A su vez, la interpretación de las reglas de estabilización comunes (para todos los entes) contenidas en el artículo 2 y las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 no están exentas de discusión y, por consiguiente, también merecen una especial atención. Y, en paralelo, debe valorarse si deben ser objeto de alguna adaptación cuando se extienden a las entidades a las que hace referencia la disposición adicional séptima de la misma ley. De forma análoga, el régimen extintivo previsto para quienes no se acaben estabilizando suscita no pocas dudas (y su adecuación a algunos mandatos comunitarios no está garantizada); y, finalmente, el escenario resultante de la reforma operada por el Real Decreto-Ley (RDL) 32/2021 para estos entes también podría plantear un profundo debate a la luz de los principios de acceso al empleo público.

A la vista de todo lo anterior, el itinerario expositivo de este trabajo se divide en los siguientes estadios: primero, análisis del cambio de doctrina de la Sala IV extendiendo las reglas del EBEP a estas sociedades y sus efectos sobre las contrataciones «indefinidas» ya efectuadas; segundo, delimitación de la naturaleza jurídica de la controvertida calificación de INF; tercero, a partir de lo anterior, identificación de las reglas de estabilización que describe la Ley 20/2021 aplicables a estas sociedades y al personal temporal, INF e «indefinido» contratado con esta condición con anterioridad al cambio de doctrina jurisprudencial apuntado. Finalmente, el estudio del régimen extintivo de las personas trabajadoras que no participen en el proceso de estabilización o no lo superen y, por último, el marco normativo resultante para estos entes a partir de la entrada en vigor de las novedades introducidas por el RDL 32/2021 son los aspectos que (por este orden) cierran el itinerario de este trabajo.

2. Entes no incluidos en el artículo 2 del EBEP y sujeción a los requisitos de acceso al empleo público

El TS, a partir de las Sentencias (SSTS) (2) de 18 de junio de 2020 (rec. 2811/2018; rec. 1911/2018), corrigiendo su doctrina anterior, ha establecido que, en virtud de la disposición adicional primera del EBEP, los principios de acceso al empleo público también son extensibles a las entidades y sociedades mercantiles públicas no incluidas en el artículo 2 del EBEP. Hasta entonces (en apretada síntesis), la Sala IV condicionaba la aplicación del EBEP en función de las normas constitutivas de cada una de las entidades. Así, por ejemplo, según la STS de 6 de julio de 2016 (rec. 229/2015), se había declarado que Tragsa quedaba excluida de este marco normativo (y, por consiguiente, no le era de aplicación el régimen de acceso al empleo público). Así pues, a partir del cambio de criterio de 2020 apuntado, deben respetarse los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. O, dicho de otro modo (sin perjuicio de lo que se apuntará a continuación), si no se ha superado una prueba selectiva que respete estos principios, no puede adquirirse la «fijeza».

Antes de proseguir con las derivadas de este cambio doctrinal (que ya había sido apuntado prontamente por un sector de la doctrina –entre otros, Fondevila Antolín, 2010, p. 6; o Vivero Serrano, 2009, p. 54–), conviene hacer una primera acotación de carácter propedéutico. Debe advertirse que la citada disposición adicional primera se remite específicamente a determinados preceptos del EBEP y solo a esos (arts. 52, 53, 54, 55 y 59). Por consiguiente, en el ámbito de los entes a los que hace referencia la misma, en puridad, no podría barajarse la distinción de figuras que se describen en los artículos 8.2 c) y 11.1 (esto es, «fijo» e «indefinido»), debiéndose acudir a lo previsto para el sector privado. Lo que llevaría a hablar directamente de «indefinido» en términos de la legislación laboral «no pública» (o su equivalente «fijo»), sin la carga conceptual que atesora en el sector público. A pesar de lo anterior (y sin perjuicio de lo que se apuntará posteriormente a resultas de los cambios legislativos acaecidos por 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), en las páginas que siguen y a los efectos expositivos (y, probablemente, de forma impropia como acaba de apuntarse), se seguirá acudiendo a estos términos de forma diferenciada. Especialmente, porque son los parámetros conceptuales a los que está intrínsecamente anudada la condición de INF (y, de hecho, la discusión en el contexto judicial –de forma «imprecisa»– se ha movido en esta dicotomía).

Hecha esta acotación y volviendo al cambio de doctrina jurisprudencial de 2020 apuntado, el fundamento de este criterio es la literalidad de la disposición adicional primera del EBEP que amplía el ámbito de aplicación del artículo 55 del EBEP a todas «las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente estatuto y que estén definidas así en su normativa específica». En concreto, en virtud de esta consolidada doctrina (como ha recogido, recientemente, la STS de 2 de diciembre de 2021, rec. 1620/2019):

[...] el contrato de trabajo indefinido no fijo no se aplica exclusivamente a las Administraciones públicas ni a las entidades de derecho público, sino que también opera en las entidades del sector público en las que el acceso se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional 1.^a en relación con el art. 55.1 del EBEP. Cuando el EBEP ha querido referirse a las entidades del sector público lo ha hecho así expresamente. La mencionada disposición adicional amplía la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad a las «entidades del sector público estatal». Estos principios se aplican a entidades que no están mencionadas en el art. 2 del EBEP. El concepto jurídico «entidad del sector público estatal» incluye entidades privadas que, de conformidad con el art. 2 del EBEP, integran el sector público institucional.

Este criterio se ha reiterado en numerosas resoluciones de la Sala IV en sociedades (estatales y autonómicas) y fundaciones públicas (entre otras, Aena, RTVE, Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Canal Isabel II, Ibanat y Tragsa)¹.

¹ Por todas, SSTS de 18 de junio y 2 de julio de 2020 (reces. 2005/2018 y 1906/2018), para Aena.

Adviértase también que la aplicación de la disposición adicional primera está condicionada a dos requisitos: que tales entidades y empresas públicas no estén incluidas en el artículo 2 del EBEP y que lo estén en el sector público de ámbito estatal, autonómico o local de acuerdo con lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (art. 2 y disp. final decimocuarta). Y, para las sociedades empresariales locales, forman parte del sector público si cumplen con alguna de las circunstancias que se describen en el artículo 2.1 d) del Real Decreto (RD) 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de estabilidad presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales. Como expone la Sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de marzo de 2019 (rec. 43/2019):

[...] las entidades del sector público estatal, autonómico y local, no incluidas en el artículo 2 del EBEP, son las entidades de derecho privadas vinculadas o dependientes de las Administraciones públicas que integran el sector público conforme al art. 2.2 de la Ley 40/2015. Con arreglo a esta disposición (que ya existía en el texto legal del EBEP de 2007), pese a la exclusión del art. 2 del EBEP, sí son de aplicación a las entidades del sector público los artículos citados, y entre ellos el 55.

En paralelo, la calificación como INF en respuesta a la contratación temporal ilícita o abusiva ha sido confirmada por la STS de 28 de junio de 2021 (rec. 3263/2019), corrigiendo ciertos aspectos de su doctrina anterior a resultados del asunto IMIDRA (Sentencia del TJUE –STJUE– de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19). Adviértase que este criterio del TJUE, en contra del sostenido en Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez (STJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18), ha supuesto la ratificación de la calificación de la condición de INF como respuesta a la contratación temporal abusiva. Pero no solo, pues, desde hace tiempo (y con la reciente excepción de los casos de reversión sometidos al art. 44 ET), se ha convertido en un cajón de sastre (o categoría «multiusos»), extendiéndose a aquellos supuestos en los que la estabilidad en el empleo (manifestada en la calificación de la relación como «indefinida») no ha podido desplegarse en su plenitud al impedirlo los principios de acceso al empleo público².

La aplicación de esta doctrina a las entidades a las que se refiere la disposición adicional primera del EBEP, además de afectar a las relaciones laborales temporales de carácter irregular y/o abusivo impidiendo el reconocimiento de la «fijeza», también impacta en las contrataciones «indefinidas» formalizadas sin tener en cuenta los principios de acceso al empleo público, pues todo apunta a que también deben ser calificadas como «indefinidas no fijas» (en estos términos también, Boltaina Bosch, 2021b, p. 85). Del mismo modo que

² Por ejemplo, entre otros, en casos de cesión ilegal (entre otras, SSTS de 21 de febrero de 2017, rec. 2720/2015; 23 de noviembre de 2016, rec. 91/2016), o contratación administrativa o mercantil ilícita y falsos autónomos (entre otras, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia –SSTSJ– de Murcia de 27 de octubre de 2020, rec. 192/2020, y de Madrid de 14 de mayo de 2020, rec. 961/2019).

se ha hecho con otras heterogéneas situaciones, el carácter «multiusos» de esta ambivalente categoría conceptual sería el más apropiado para estas situaciones (ciertamente, no parece existir otro al alcance).

2.1. La extensión temporal de la calificación de personal indefinido no fijo

Si, como se acaba de exponer, se acepta que la contratación «indefinida» debe ser calificada como INF, debe dilucidarse si este criterio es también aplicable a las contrataciones anteriores a la entrada en vigor de la Ley 7/2007 (cuya disp. adic. primera es idéntica a la vigente). En la determinación de este lapso temporal (y sin perjuicio de lo que se apuntará posteriormente), en términos generales, podría entenderse que el origen jurisprudencial de la figura de INF (STS de 7 de octubre de 1996, rec. 3307/1995, posteriormente confirmado en Pleno en la Sentencia de 20 de enero de 1998, rec. 317/1997) estaría estableciendo un marco temporal, en virtud del cual las contrataciones «indefinidas» en estas entidades formalizadas con anterioridad a este hito doctrinal deben ser calificadas como «fijas», a pesar de no cumplir con los requisitos de acceso (siempre que fueran exigibles).

La cuestión, por consiguiente, es cómo deben calificarse las formalizadas entre 1996 y 2007. Aspecto particularmente relevante, pues podría afectar a un número nada despreciable de personas trabajadoras. Y, para tratar de esclarecerlo, con carácter previo, debe determinarse si estas entidades estaban sujetas a los tan reiterados principios de acceso o no. Cuestión que está estrechamente vinculada a la discusión más amplia sobre la sujeción (o no) del personal laboral de la Administración a los mismos (si se entendiera que no es así, obviamente, la entrada en vigor de la disp. adic. primera Ley 7/2007 marcaría un límite infranqueable y el punto de origen para el cambio de doctrina jurisprudencial acaecido en 2020).

La doctrina del Tribunal Constitucional (TC) y de la Sala IV del TS ha experimentado una evolución oscilante. En relación con el primero y confirmando lo que indirectamente se derivaba de los Autos del TC (AATC) 100/1988, 858/1988 y 273/1990, la Sentencia del TC (STC) 161/1991, relativa al Instituto Catalán de Salud (dependiente del Departament de Salut), establece que:

En efecto, mientras que en la STC 34/1984 el problema se planteaba en el ámbito de las relaciones entre particulares, en el presente caso no es así, ya que el empleador o empresario es la Administración pública, que en sus relaciones jurídicas no se rige, precisamente, por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho (art. 103.1 CE) con una interdicción expresa de arbitrariedad (art. 9.3 CE). Así pues, como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la ley que, como hemos declarado, constitucionalmente concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato idéntico para supuestos iguales (ATC 233/1983).

Aunque, posteriormente, la STC 281/1993 «matizó» este criterio (que reiterará en la STC 86/2004) al afirmar que:

[...] el derecho fundamental reconocido en el art. 23.2 de la Constitución no es aplicable en los supuestos de contratación de personal laboral por parte de las Administraciones públicas, de manera que el trato discriminatorio denunciado solo podría conculcar el principio general de igualdad establecido en el art. 14 de la Constitución, del que el art. 23.2 CE no es sino, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de este tribunal, una concreción específica en relación con el ámbito de los cargos y funciones públicos (y que reiterará en la STC 86/2004).

No obstante (Limón Luque, 1990, p. 96), esto no debería llevar a la conclusión de que el personal laboral dejara de estar sujeto automáticamente a todo principio de acceso, pues, con esta reformulación, quedaría englobado en el marco del citado artículo 14 de la Constitución española (CE) (cuya *vis atractiva* ha acabado reduciendo sustancialmente el ámbito de aplicación del art. 23.2 CE) y también del artículo 103.3 de la CE.

Durante este marco temporal, la doctrina de la Sala Social del TS, por ejemplo, en el marco de la discusión sobre la contratación «irregular» en las Administraciones públicas, en una primera fase acudió a la «aplicación "extensiva" de los principios de igualdad en el acceso al empleo público y en el buen funcionamiento de la Administración» (Sala Franco, 1986 –acudiendo a la STS de 21 de diciembre de 1984, no localizada–). Posteriormente, en diversas resoluciones hasta 1989, exigió la sujeción de la contratación de los principios de acceso al empleo público (por todas, STS de 27 de noviembre de 1989, núm. 1246)³. E, incluso, lo mantuvo cuando, desde 1991 hasta 1996 (por todas, STS de 18 de marzo de 1991, núm. 233), era partidaria de sancionar la temporalidad irregular con la «fijeza»:

³ «Es reiterada la doctrina de esta sala referida a la contratación de personal y concretamente de médicos por las diversas Administraciones públicas contenida, entre otras, en Sentencias de 9 de octubre de 1985, 21 de febrero, 24 de abril, 4 de junio, 4 y 5 de julio de 1986 y 2 de marzo, 9 de abril y 13 de julio de 1987, y 7 de julio de 1988 en el sentido de que, salvo supuestos de incumplimientos especialmente cualificados, las irregularidades en que puedan incurrir las Administraciones públicas en la contratación temporal de personal a su servicio no pueden determinar, por la simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, la atribución con carácter indefinido de un puesto de trabajo, que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 103.3.º de la Constitución en relación con el art. 19 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, debe proveerse con arreglo a un sistema basado en los principios de mérito y capacidad como garantía del derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas, según establece el art. 23.2.º del propio texto constitucional; preceptos que resultarían infringidos si, en base de las aludidas irregularidades, se atribuyese con carácter definitivo y sin aplicación de criterios de publicidad y objetividad puestos de trabajo en la Administración pública con la consiguiente lesión del derecho de quienes podían aspirar a ellos a través de un proceso reglado de selección».

La repercusión del citado art. 19 de la Ley para la reforma de la función pública [Ley 30/1984], en la relación individual de trabajo, se limita, por tanto, al estadio preliminar de la misma, referido al procedimiento de selección o reclutamiento del personal laboral por parte de la Administración.

Posteriormente (STS de 18 de marzo de 1998, rec. 317/1997), a partir del mismo artículo 19 de la Ley 30/1984, reajustó el criterio afirmando que de su literalidad se impone:

[...] la aplicación al personal laboral de los criterios de selección tradicionales en la función pública y ello tiene una indudable trascendencia en orden al sistema de garantías que el propio precepto menciona y que enlazan con las previsiones constitucionales sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (artículos 14 y 23 de la Constitución), entendida aquella en sentido amplio –como empleo público– y en la aplicación para dicho acceso de los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución).

Y, desde el punto de vista de la doctrina académica, aunque no era unánime, un sector, como, por ejemplo, Limón Luque (1990, p. 97), entendió que, salvo en el caso de las funciones puramente funcionariales, para el resto, el interés público protegible era idéntico y no había motivo para diferenciar entre las funciones realizadas por funcionarios de las efectuadas por el personal laboral. Y otro sector, como Fondevila Antolín (2010, p. 7), ha defendido que «existen argumentos suficientes para reclamar la ampliación del ámbito subjetivo del artículo 23.2 de la CE a toda clase de empleados públicos».

En definitiva, el efecto «combinado» del artículo 14 de la CE (en términos de garantizar una igualdad de oportunidades) y del artículo 103.3 de la CE habilitaría constitucionalmente la extensión (con un mínimo de intensidad) de los principios a las entidades y sociedades empresariales públicas antes de la Ley 7/2007. Y adviértase que su particular configuración jurídica no ha sido un obstáculo, pues, en el marco del régimen jurídico aplicable a las sociedades mercantiles estatales, al interpretar la disposición adicional duodécima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), la Sala de lo Social del TS ha entendido que las cuestiones relativas a la «contratación», incluida la «contratación laboral»⁴, quedaban excluidas del régimen jurídico

⁴ «[...] se trata, en definitiva de entidades que, a pesar de su condición jurídica de SA pertenecen al sector público estatal [...] y por lo tanto, como se ha dicho, se rigen para la contratación, y por lo tanto también para la contratación de sus trabajadores por el régimen de contratación de los entes públicos recogidos en los arts. 23 y 103 de la Constitución y desarrollados en la Ley 30/1984, de 2 de agosto [...] o sea por los criterios de "igualdad, mérito y capacidad" acreditados en un proceso público de selección de los legalmente establecidos». Por todas, STS de 22 de febrero de 2007 (rec. 3353/2005), Correos y Telégrafos; y STS de 24 de julio de 2008 (rec. 3964/2007), RTVE.

privado⁵. Criterio extensible a las sociedades empresariales locales previstas (desde la Ley 57/2003) en el artículo 85 ter de la Ley de bases del régimen local (LBRL), al emplear una redacción prácticamente idéntica⁶. Aunque la STS de 6 de julio de 2016 (rec. 229/2015), con cita de la STC 8/2015, entendió que «[l]a "contratación" que ha de sujetarse a normas propias del sector público no es la de personal asalariado sino la de obras o servicios». No obstante, a pesar de esta interpretación (cuya doctrina de fondo, como se ha apuntado, ha sido corregida en 2020 a la luz de la disp. adic. primera EBEP), es controvertido que el citado efecto «combinado» de los artículos 14 y 103.3 de la CE no pueda penetrar en el proceso de selección del personal (temporal e «indefinido») de estos entes. De hecho, la legislación autonómica ha recogido de forma explícita la sujeción a tales principios⁷; y un sector numeroso de la doctrina contemporánea hasta 2007 también ha sido partidario de esta extensión (López Gandía, 1986, p. 158; Mella Méndez, 1999; o Sala Franco, 1986, p. 162).

En definitiva, si se acepta la sujeción de las entidades y sociedades empresariales que tienen un régimen jurídico privado a los principios de acceso al empleo público, debe colegirse que las relaciones contractuales «indefinidas» llevadas a cabo en ellos deben ser calificadas como INF, como mínimo, hasta 1996.

Llegados a este punto, no parece que esta conclusión pueda extenderse a fechas más tempranas, pues, teniendo en cuenta el origen primigenio de la figura de INF, la doctrina jurisprudencial, al menos, desde 1991 (como se acaba de apuntar), era partidaria de sancionar la temporalidad irregular con la «fijeza». Entre 1990 y 1991 (SSTS de 7 de febrero de 1990, núm. 152; 24 de abril de 1990, núm. 632; y 18 de julio de 1990, núm. 1127), mantuvo la idea de la interinidad de hecho; y, con anterioridad a 1990, sin cuestionar (como se ha descrito) la sujeción del personal laboral a los principios de acceso al empleo público (arts. 23.2 y 103.3 CE), se limitaba a rechazar el reconocimiento de la condición de «indefinido» (por todas, STS de 27 de noviembre de 1989, núm. 1246)⁸.

⁵ Esta disposición adicional duodécima de la LOFAGE ha tenido tres redacciones: la original; la derivada de la modificación por la Ley 33/2003, de 3 de noviembre (en vigor a partir del 4 de febrero de 2004); y la derivada de la Ley 17/2006, de 5 de junio (en vigor a partir del 7 de junio de 2006). En todas ellas se establece una sumisión al régimen privado, «salvo en las materias en que les sean de aplicación la normativa presupuestaria, contable, patrimonial, de control financiero y contratación». Y en términos similares, para las sociedades mercantiles estatales, lo establece el artículo 166.2 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del patrimonio de las Administraciones públicas. La disposición adicional duodécima fue derogada, con efectos desde el 2 de octubre de 2016, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

⁶ La doctrina es unánime al declarar la similitud entre la disposición adicional duodécima de la LOFAGE y el artículo 85 ter de la LBRL. Por todos, Matilla Mahiques (2018, p. 450).

⁷ Por ejemplo (sin ánimo de exhaustividad), el artículo 222 del Decreto 179/1995, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de obras, actividades y servicios de los entes locales que desarrolla la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña; o el artículo 2 de la Ley 10/1996, de 5 de noviembre, por la que se dictan normas de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia en materia de personal y contratación.

⁸ *Vid.* nota 3.

En definitiva, aunque los principios de acceso que se destilan de los artículos 14 y 103.3 de la CE son exigibles a estos entes, la «volatilidad» interpretativa anterior a 1996 (y que, como se verá, no se ha disipado con posterioridad) dificulta que pueda defenderse categóricamente que, a consecuencia de su incumplimiento, los contratos «indefinidos» deban recibir un tratamiento similar al que se deriva de la eclosión de la figura de INF.

Una vez delimitadas las personas integrantes de la plantilla que deben ser calificadas como INF (incluido el personal «indefinido»), se suscita la cuestión sobre las posibilidades del empresario de su reconocimiento. Extremo que se analizará en el epígrafe que sigue.

2.2. El reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo

El reconocimiento de la condición de INF también está sujeto a controversia. Cuando proviene de una relación temporal, no puede ser reconocida por la Administración ni por las entidades que conforman el sector público instrumental (incluidas, por tanto, las entidades a las que hace referencia la disp. adic. primera EBEP), pues así lo prohíbe la disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017 (reiterada en la disp. adic. cuadragésima tercera. Dos Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, con efecto indefinido):

Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones públicas y en las entidades que conforman su sector público instrumental [...] no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal [...], salvo cuando ello se derive de una resolución judicial⁹.

Regla que debe complementarse con el siguiente criterio de la STSJ de Illes Balears de 23 de octubre de 2019 (rec. 183/2019):

[...] conviene advertir que la vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público puede ser denunciada por quien haya sido injustamente preterido o por los representantes de los trabajadores, pero es más que dudoso que pueda invocarse por la propia fundación de titularidad pública que

⁹ Para Boltaina Bosch (2021b, p. 85):

[...] debería superarse la previsión de la ley de presupuestos del 2017 y 2018 –que continúa vigente– que solo es indefinido no fijo el que ha sido declarado así por sentencia judicial firme. Debe ampliarse la posibilidad a la Inspección de Trabajo y, también, de manera excepcional, a la propia Administración causante del nacimiento de tal figura, si se cumplen escrupulosamente las reglas que la jurisprudencia ha fijado para estos supuestos.

habría propiciado tal vulneración, cuando la finalidad perseguida no es la restauración de los derechos vulnerados sino el mantenimiento del fraude de ley en la contratación temporal mediante la figura del indefinido no fijo.

En todo caso, la aplicación de la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018 (esto es, la imposibilidad de reconocer la condición de INF en los contratos temporales) suscita la duda de si también es extensible a las contrataciones «indefinidas» formalizadas sin seguir los principios de acceso al empleo público. Aunque podría ser discutible, puede entenderse que, en la medida en que estos contratos no son en su origen «temporales», podrían quedar eximidos de esta regla (del mismo modo que en otras situaciones, como en los casos de reversión antes de la STS de 28 de enero de 2022, rec. 3781/2020¹⁰). Los supuestos vinculados, por ejemplo, a una cesión ilegal o un contrato administrativo fraudulento, aunque tampoco están incluidos en la citada disposición adicional, están estrechamente vinculados a una actuación judicial y, por consiguiente (*a priori*), no deberían suscitar duda alguna. Si se aceptara este planteamiento, la calificación de INF podría ser llevada a cabo por el propio empresario (lo que, ciertamente, podría no estar exento de controversia, si la persona trabajadora, dadas las repercusiones anudadas, estima que su relación no puede ser calificada como tal).

Lo que no sería admisible es que se pretendiera un reconocimiento de la condición de INF que tenga su origen en una contratación temporal irregular previa a través de un acuerdo o pacto con la representación de las personas trabajadoras ni tampoco mediante la negociación colectiva. Especialmente porque al menos una de las partes está explícitamente inhabilitada para hacerlo. Y, obviamente, si lo anterior no es posible, tampoco puede admitirse el reconocimiento de la «fijeza» a través de alguna de dichas manifestaciones de la autonomía colectiva.

2.3. Circunstancias que precipitan la «fijeza» (y no la condición de indefinido no fijo): la reversión ex artículo 44 del ET y los «aprobados sin plaza»

La condición de INF, como se expondrá en el epígrafe que sigue (especialmente, en lo que concierne a su naturaleza jurídica), está sometida a una volatilidad interpretativa extrema. Su particular configuración (difícilmente comprensible: ¿indefinido? ¿no fijo?) la ha convertido, como se ha apuntado, en una especie de «cajón de sastre», aplicable a

¹⁰ En este sentido, no tendría efecto alguno que la STC 122/2018 haya declarado la inconstitucionalidad del siguiente fragmento de la disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017 (y no a la disp. adic. cuadragésima tercera.Dos Ley 6/2018): «ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva».

cualquier situación en la que, en aplicación de la legislación laboral, el carácter «no temporal» de la relación de trabajo entre en conflicto con los principios de acceso al empleo público. Recientemente, no obstante, algunos supuestos (dos) han escapado de esta calificación, alcanzando la «fijeza».

Uno de ellos se refiere a la reversión sujeta al artículo 44 del ET. En estos casos, los tribunales internos (por todas, STS, Pleno, de 20 de enero de 1998, rec. 317/1997), contrarios a reconocer la «fijeza» al personal subrogado, acudían a la condición de INF. No obstante, a resultas del asunto Correia Moreira (STJUE de 13 de junio de 2019, asunto C-317/18), este rechazo entraba en contradicción con el contenido del artículo 3.1 de la Directiva 2001/23. Finalmente (tras una primera omisión de esta problemática, STS de 10 de junio de 2021, rec. 4926/2018) y con una doctrina judicial particularmente contraria (por entender que implicaba un conflicto constitucional –entre otras, STSJ de Navarra de 1 de octubre de 2020, rec. 184/2020; o, incluso, que la propia condición de INF se ajustaba al mandato de la citada directiva –STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de julio de 2021, rec. 2277/2020), la STS de 28 de enero de 2022 (rec. 3781/2020) ha acabado admitiendo el carácter «fijo» del personal subrogado, pero «funcionalmente [limitado] al objeto de la transmisión». Es decir, una «fijeza condicionada», pues se perderá en el instante que acaezca una «vicisitud» que precipite un desarrollo de las funciones más allá de la unidad productiva que se transmitió (debiéndose incluir a los que eventualmente hayan podido producirse con anterioridad al cambio de doctrina jurisprudencial). De modo que esta calificación, en realidad, está encubriendo una relación INF subyacente o «aletargada» (en definitiva, una nueva muestra de la «plasticidad» de la que se hablará con posterioridad). Sin perjuicio del posible incumplimiento de la Directiva 2001/23 que esta interpretación suscita (pues, aunque no exige la equiparación de condiciones con el personal de la cesionaria, sí implica una equiparación devaluada), es claro que esta doctrina es extensible a los entes a los que hace referencia la disposición adicional primera del EBEP. En tales casos, por consiguiente (y mientras no acaezca una «vicisitud» de la naturaleza descrita), no deberá acudir al proceso de estabilización que describe la Ley 20/2021. Ni tampoco para el caso de que esta unidad productiva fuera, de nuevo, traspasada a una Administración pública. En todo caso, a la luz de lo expuesto al inicio de este trabajo, si se acepta que para el personal laboral (incluyendo el perteneciente a los entes subsumibles en la disp. adic. primera EBEP) los principios de acceso son una derivada del efecto combinado de los artículos 14 y 103.3 de la CE, no debería descartarse el posible conflicto constitucional con la Directiva 2001/23.

El segundo de los supuestos que han quedado fuera de la órbita de la calificación de INF está referido a unos procesos de selección específicos. Debe partirse de la base de que el TS (Sentencia de 25 de noviembre de 2021, rec. 2337/2020) ha ratificado que la superación de un proceso de selección para la contratación temporal no supone que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador/a adquiera la condición de «fijo». No obstante (en un caso que afecta a Aena, pero que sería extensible también a las Administraciones públicas), si se ha superado un proceso selectivo fijo sin plaza («aprobados sin plaza») y,

posteriormente, se ha producido una ilicitud en la temporalidad (a resultas de las contrataciones efectuadas en el marco de la incorporación posterior a una bolsa de candidatos/as con reserva), permite que la relación sea calificada como «fija» (y no INF)¹¹.

Finalmente, la extensión de las reglas de acceso al empleo público a sociedades empresariales públicas tiene otra consecuencia que podría tener incidencia a la hora de calificar una relación como INF. En concreto, la STS de 28 de abril de 2021 (rec. 618/2020) entiende que el plazo de 3 meses previsto en el artículo 4.2 d) del RD 2720/1998 no es aplicable a un contrato de interinidad por vacante con una sociedad mercantil autónoma. En particular, afirma:

[...] las sociedades mercantiles públicas deben realizar procesos de selección de personal que respeten los principios citados de acceso al empleo público. Ello excluye que sea aplicable a esas sociedades mercantiles públicas el plazo máximo de 3 meses fijado para las empresas privadas. La sujeción a dicho plazo en la práctica imposibilitaría que pudieran realizar los procesos de selección con las necesarias garantías¹².

Por consiguiente, debe entenderse que están sujetas al plazo de 3 años previsto en el artículo 70.1 del EBEP (término cuya superación –de acuerdo con la STS de 28 de junio de 2021, rec. 3263/2019– provocará la automática calificación de INF¹³). Extremo que, en virtud del párrafo tercero de la disposición adicional cuarta del RDL 32/2021, se mantiene inalterado con la reciente reforma laboral.

3. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato indefinido no fijo?

La naturaleza jurídica del contrato INF está sujeta a una controversia extrema y, potencialmente, podría condicionar de forma determinante los procesos de estabilización en curso. El criterio de la doctrina jurisprudencial actual, tras un proceso particularmente tortuoso (Beltran de Heredia Ruiz, 2021, pp. 40-55), es que los INF son personas trabajadoras

¹¹ La Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona de 24 de noviembre de 2021 (rec. 294/2021) también declara la fijeza en una sucesión de contratos administrativos para cobertura temporal de vacante abusiva si (tras declaración de relación laboral), previamente, se ha superado proceso selectivo a plaza fija.

¹² Criterio que se reitera, para Aena, en la STS de 14 de mayo de 2021 (rec. 3283/2018); y para el Canal Isabel II, en la STS de 5 de julio de 2021 (rec. 1492/2020).

¹³ Criterio sostenido en decenas de resoluciones: entre otras, SSTs de 2 y 3 de diciembre de 2021 (recs. 4621/2019 y 1689/2019).

«temporales» (STS de 2 de abril de 2018, rec. 27/2017). De hecho, este enfoque coincide con el criterio del TJUE dentro del marco binario en el que se mueve (Auto de 11 de diciembre de 2014, asunto C-86/14, Huétor Vega, y Sentencia de 25 de julio de 2018, asunto C-96/17, Vernaza Ayovi).

Ahora bien, en contradicción con este carácter temporal, la Sala IV también ha admitido que los INF pueden ser «fijos-discontinuos». En efecto, en la STS de 11 de abril de 2018 (rec. 2581/2016) alcanza esta conclusión a resultas de una sucesión de contratos temporales ilegales de interinos por vacante (sin que se haya roto la unidad del vínculo)¹⁴. En el marco de esta doctrina, también se han formulado algunas afirmaciones que podrían cuestionar la naturaleza temporal de los INF (aunque también podría entenderse que estaban referidas estrictamente a los contratos INF fijos-discontinuos objeto de la controversia). En efecto, en estas resoluciones –SSTS de 20 de septiembre de 2018 (rec. 2494/2016) y (2) de 2 de julio de 2021 (recs. 73/2020 y 1325/2020)– citadas se afirma:

Decimos al respecto que aquella persigue salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice.

Esta ambivalencia (o la anteriormente avanzada «plasticidad») en la naturaleza jurídica de los «INF fijos-discontinuos», pues, recordando «particularidades cuánticas» (Beltrán de Heredia Ruiz, 2021, p. 14), al ser y no ser a la vez, no parece que sea suficiente para que la Sala IV los excluya de su condición de «temporales». En efecto, del mismo modo que el resto de INF que no son fijos-discontinuos, la cobertura reglamentaria de la plaza provoca la ineficacia contractual (y esta «nota» común sugiere que la temporalidad, «de base», también es extensible a los «INF fijos-discontinuos»). De hecho, la aplicación por parte del Alto Tribunal de la doctrina IMIDRA en la extinción del contrato de un «INF fijo-discontinuo»¹⁵ ratifica plenamente esta naturaleza temporal «prevalente» (si no fueran temporales, quedarían automáticamente excluidos de la Directiva 1999/70 y de la aplicación de esta interpretación).

¹⁴ Criterio que ha sido confirmado, entre otras, por las SSTS de 20 de septiembre de 2018 (rec. 2494/2016) y 16 de noviembre de 2021 (rec. 3657/2020). Y, reconociendo esta naturaleza, en una sociedad empresarial autónoma, la STS de 2 de julio de 2020 (rec. 4195/2017).

¹⁵ Aunque, de forma controvertida, la Sala IV ha admitido que, en el caso de los «INF fijos-discontinuos», la falta de llamamiento tras un proceso selectivo temporal provocada por la mejor puntuación de otro candidato/a describe un motivo de cese ajustado a derecho (sin perjuicio del reconocimiento de la indemnización de 20 días con un máximo de 12 meses). STS de 27 de octubre de 2021 (rec. 3658/2018).

En paralelo, la condición de INF en respuesta a una situación de abuso en la temporalidad es controvertida, pues, si bien es cierto que el TJUE en el asunto IMIDRA, corrigiendo lo sostenido en Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez, ha dado validez a esta solución, en estos momentos hay cuatro cuestiones prejudiciales que la rebaten frontalmente¹⁶. De modo que, a resultas de las mismas, podría colegirse que la reacción, al menos, frente a la contratación temporal abusiva debe ser la «fijeza» y no la condición de INF.

Obviamente, es difícil anticipar qué puede resolver el TJUE al respecto (en definitiva, si modificará su criterio y, si lo hace, en qué sentido). Especialmente porque estas tres últimas cuestiones prejudiciales están formuladas con «precisión quirúrgica» y se esfuerzan por evidenciar las incoherencias que la aceptación de la figura de INF como respuesta al abuso plantea a los ojos de la Directiva 1999/70. Repárese que (al cierre de este trabajo) en la última sentencia dictada por el TJUE sobre la cláusula 5.^a, en el marco de la sucesión de contratos temporales de profesores de religión católica italianos (STJUE de 13 de enero de 2022, asunto C-282/19, MIUR), ha sido explícito a la hora de «sugerir» la «fijeza» en aquellas situaciones en las que el ordenamiento jurídico no propone una respuesta efectiva para combatir el abuso. En concreto, afirma (apdo. 119):

En el presente asunto, dado que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal contiene normas de régimen general aplicables a los contratos de trabajo que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, previendo su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral sobrepase una determinada duración, la aplicación de tales normas en el asunto principal podría constituir una medida preventiva de tal abuso, en el sentido de la cláusula 5 del acuerdo marco.

En el supuesto de que, efectivamente, en las cuatro cuestiones pendientes el TJUE entendiera que la condición de INF no es una respuesta adecuada para combatir el abuso (y optara por la «fijeza»), esta calificación dejaría de ser posible únicamente para las relaciones temporales que fueran abusivas. O, al menos, el mandato comunitario solo podría predicarse de forma indiscutida en estos casos. La «fijeza» que (reitero) eventualmente pudiera derivarse de estas futuras resoluciones del TJUE no podría extenderse al personal «indefinido» que no hubiera seguido los procedimientos de acceso al empleo público y que todavía no tuviera la condición de INF (como tampoco lo sería a los INF declarados judicialmente).

Finalmente, para acabar de complicar la situación, téngase en cuenta que la derogación de la disposición adicional decimosexta del ET y de los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta del ET a través del RDL 32/2021, «potencialmente», describe un nuevo

¹⁶ Auto del Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona de 27 de julio de 2021 (proc. 308/2019); y Autos del TSJ de Madrid de 21 de diciembre de 2021 (rec. 753/2021) y de 22 de diciembre de 2021 (rec. 830/2021) y de 3 de febrero de 2022 (rec. 797/2021).

escenario (sujeto, otra vez, a la interpretación judicial –y, por ende, a incertidumbre–). En primer lugar, porque, como se recordará, la disposición adicional decimosexta del ET fue uno de los argumentos centrales del TS para rechazar la naturaleza «condicional» de los contratos INF (y de los interinos por vacante)¹⁷. De modo que, al desaparecer este elemento normativo, podría cuestionarse si debe retomarse la naturaleza original «condicional» (lo que, probablemente, sería lo más deseable). Y, en segundo lugar, porque al derogarse los citados apartados de la disposición adicional decimoquinta del ET también se elimina uno de los principales argumentos empleados por la jurisprudencia para poder calificar una relación temporal abusiva o ilícita como INF (como, por ejemplo, se recoge en la STS de 28 de enero de 2022, rec. 3781/2020). Lo que (sin perjuicio de lo que se apuntará posteriormente) implicaría que, a partir de la entrada en vigor del RDL 32/2021, *a priori*, la literalidad de la norma llevaría a calificarlos como «fijos» y, por consiguiente, ajenos al proceso de estabilización de la Ley 20/2021.

4. El proceso de estabilización de la Ley 20/2021

La disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, como se ha apuntado al inicio de este trabajo, bajo la rúbrica «Extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización», establece que:

Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

No cabe duda de que la apelación a la «adecuación, en su caso, a su normativa específica» describe un mandato de una imprecisión superlativa (especialmente, cuando se está refiriendo un número de entes de tan variada naturaleza). No obstante, la disposición adicional primera del EBEP, probablemente, sea el denominador común de todos ellos. O, dicho de otro modo, en la medida en que ninguno de ellos queda integrado en el listado del artículo 2 del EBEP¹⁸, por consiguiente, están (como mínimo) sujetos a las reglas descritas en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del EBEP; siendo el artículo 55 el más determinante a estos efectos.

En términos generales (esto es, al margen del proceso de estabilización), la aplicación de este precepto a estos entes permite sostener que, a partir de los principios constitucionales

¹⁷ SSTS de 24 de junio de 2014 (rec. 217/2013) y de 8 de julio de 2014 (rec. 2693/2013).

¹⁸ La Administración General del Estado; las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla; las Administraciones de las entidades locales; los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas; y las universidades públicas.

de igualdad, mérito y capacidad enumerados en el artículo 55.1 del EBEP, deben articularse respetando (Fondevila Antolín, 2010, p. 8) las garantías de los sistemas selectivos y la composición y actuación de los órganos de selección, descritos en el artículo 55.2 del EBEP. Desde este punto de vista procedimental, el proceso de selección puede diseñarse y ejecutarse con un margen de discrecionalidad elevado (aunque debe respetarse que el medio de difusión de la convocatoria no sea restringido, que el proceso de selección sea transparente y la imparcialidad y profesionalidad del órgano de selección, actuando con independencia y discrecionalidad técnica). Finalmente, nada se especifica en el EBEP sobre cómo deben ser los sistemas selectivos que deben emplear estos entes (de modo que, de nuevo, el margen de discrecionalidad es amplio –siempre que haya garantías de objetividad y respeto de los propios principios de acceso al empleo público–)¹⁹.

Estas reglas (brevemente expuestas) siguen siendo aplicables al proceso descrito en el artículo 2 de la Ley 20/2021. Sin pretender hacer un análisis pormenorizado de las reglas que disciplinan este proceso de estabilización, pues excede del objeto de este estudio (y, obviamente, sin perjuicio de los procesos establecidos en las leyes de presupuestos del 2017 y 2018 conforme a las reglas y marcos temporales que los disciplinan), los entes descritos en la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021 están sometidos a las siguientes opciones de estabilización que prevé la propia Ley 20/2021²⁰:

Primera. La prevista en el artículo 2.1 referida a:

[...] [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 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2020 [esto es, desde el 1 de enero de 2018].

Son diversos los conceptos susceptibles de controversia en esta disposición. En primer lugar, el sentido del concepto de plaza de «estructura». En este sentido (siguiendo la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 17 de Barcelona de 5 de noviembre de 2021, rec. 362/2020), podrían definirse como tal las dirigidas a «cubrir necesidades ordinarias estables y permanentes». La ocupación «temporal e ininterrumpida» también plantea algunas dudas; aunque parece que hay cierto consenso para entender (según el Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2018, p. 3) que no suponen una interrupción:

¹⁹ Una pormenorizada exposición de las implicaciones del artículo 55.2 del EBEP en el contexto de la disposición adicional primera del EBEP, entre otros, en Fondevila Antolín (2010, pp. 8-13).

²⁰ Exigiéndose que las ofertas de empleo 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.

[...] los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o laboral tras el cese del anterior.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta el contenido del apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley 20/2021 que exime a los entes locales de la aplicación de los «artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración local». Esta medida, calificada como una verdadera «distorsión» (Boltaina Bosch, 2021a, p. 16), está prevista exclusivamente para este proceso de estabilización (y no, en cambio, para los previstos en 2017 y 2018, ni tampoco para las ofertas de empleo público de 2021 ni las futuras). No obstante, no parece que esta exención sea aplicable a los entes locales subsumibles en la disposición adicional primera del EBEP, especialmente, porque el artículo 1 del RD 896/1991 circunscribe su ámbito de aplicación a «los funcionarios al servicio de las entidades locales no comprendidos en el número 3 del artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local».

Segunda. La prevista en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021. En concreto, se establece que:

Las Administraciones públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

La propia exposición de motivos, a partir de la doctrina constitucional (STC 12/1999), justifica este concurso dirigido a la interinidad de larga duración (superior a 5 años, contados desde el 31 de diciembre de 2020) por la excepcionalidad de la situación, su carácter no repetible (o único en el tiempo) y su habilitación en una norma legal²¹. El propósito (según la exposición de motivos) es incluir:

[...] [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, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad²².

²¹ Lo que no ha impedido que se cuestione su constitucionalidad (López Viña, 2022) y se afirme que, además, «introduce una cláusula de perdón para los infractores anteriores».

²² Algunos autores (Chaves García, 2021) han defendido el carácter insuficiente de este plazo de 5 años, apostando por uno superior que llegara a los 10.

No obstante, esta regla debe complementarse con el contenido de la disposición adicional octava, pues estos procesos de estabilización deben incluir en sus convocatorias «las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016». Disposición que (siendo particularmente controvertida) parece estar referida a personas cuya relación de temporalidad a 31 de diciembre de 2020 sea superior a 5 años, aunque la plaza que ocupa no los acumule²³.

5. La extinción del personal que no supere o no se presente al proceso de estabilización

El personal que no supere el proceso de estabilización tiene derecho a percibir la compensación económica prevista en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021. Es importante advertir que al emplear el término «compensación» se ha querido diferenciarla de las posibles «indemnizaciones» previstas en la legislación laboral en caso de extinción del contrato (para facilitar la exposición que sigue a continuación, se resaltarán una y otra).

En concreto, el importe al que se refiere el citado apartado 6 es el «equivalente a 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, hasta un máximo de 12 mensualidades». No obstante, en el caso del personal laboral temporal (debiéndose entender que los INF también están incluidos en esta categoría):

[...] [la] compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de 20 días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

Finalmente, el párrafo 3.º del artículo 2.6 de la Ley 20/2021 dispone que «[l]a no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso».

²³ Así parece ser el propósito de quienes negociaron la Ley 20/2021, recogido por el diputado Pedro A. Honrubia Hurtado (GCUP-EC-GC) en la sesión plenaria (núm. 138) del Congreso de los Diputados de 2 de diciembre de 2021. Lo que, a su vez, podría plantear la dificultad, por ejemplo, de valorar los méritos acumulados en una plaza diferenciada a la que se está ocupando.

A la luz de este contenido normativo, cabe hacer las siguientes valoraciones (críticas):

Primera: a diferencia de lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional decimoséptima del EBEP, el artículo 2 de la Ley 20/2021 no se refiere a la «indemnización» por «vulneración de la normativa laboral específica». Por consiguiente, es claro que, *a priori*, la «compensación» del artículo 2 es compatible con cualquier «indemnización» (aunque es probable que el legislador tuviera en mente algunas específicas): la prevista para la terminación del contrato temporal, las reconocidas por despido objetivo procedente e improcedente, las que eventualmente se deriven en una declaración de nulidad y/o de la aplicación de la Carta Social Europea revisada. Otra cosa es que, efectivamente, a consecuencia del proceso de estabilización, se den las circunstancias que posibiliten su devengo. De hecho, salvo en los casos que se apuntarán a continuación, lo más probable (o lo más frecuente) es que se devenguen las reguladas en el artículo 49.1 c) del ET y las previstas para los INF en el caso de cobertura reglamentaria de la plaza (*ex* STS de 28 de junio de 2021, rec. 3263/2019). Y también debe reseñarse que el artículo 2 de la Ley 20/2021 (a diferencia también del apdo. 5.2.º disp. adic. decimoséptima EBEP) no impide que pueda acudir a la teoría de la unidad esencial del vínculo.

Segunda: en el caso del personal cuya relación temporal no esté vinculada a la cobertura de una vacante, el proceso de estabilización difícilmente puede describir una causa de ineficacia contractual válida. Por consiguiente, aunque no se acabe participando, debe entenderse que la extinción describiría una extinción injustificada y, por consiguiente, tendría derecho a la indemnización por despido improcedente (salvo que se siga el cauce del despido objetivo para estas personas trabajadoras).

Tercera: debe hacerse una distinción entre el personal laboral temporal que tenga reconocida la «indemnización» prevista en el artículo 49.1 c) del ET (a) del resto de casos (b): esto es, personal con derecho a la indemnización por despido improcedente y personal INF al que la jurisprudencia viene reconociendo una «indemnización» de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades (STS de 28 de junio de 2021, rec. 3263/2019). En el primer caso (a), el método de cálculo de la «compensación» impide su acumulación con la «indemnización» (y lo más probable es que el sumatorio final nunca supere los 20 días de salario fijo, con un máximo de 12 mensualidades). En el resto de casos (b), la cuantía de la «indemnización» probablemente hará que el importe resultante de la «compensación» sea 0 euros (pues el restante es mayor); y, por consiguiente, solo se perciba el importe de la «indemnización» (debe entenderse que debe procederse a la compensación aunque no haya intervención judicial).

Cuarta: la compensación debe ser calificada como una «condición de trabajo» *ex* Directiva 1999/70 (por todas, STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras I). Pues bien, en la medida en que se calcula sobre la base del «salario fijo» (y no sobre la totalidad del salario), el apartado 6 del artículo 2 de la Ley 20/2021 podría plantear dudas de compatibilidad con la cláusula 4.ª de la Directiva 1999/70, pues establece una diferencia de trato con respecto al personal indefinido cuya razón objetiva justificativa es muy controvertida (salvo que se entienda que se trata de una «compensación» y no de una «indemnización» –lo que sería un argumento particularmente débil–).

Quinta: en los casos en los que, a resultas del método de cálculo, se abone únicamente la «indemnización» prevista por la STS de 28 de junio de 2021 (rec. 3263/2019), podría estar vulnerándose la cláusula 5.ª de la Directiva 1999/70. Debe tenerse en cuenta que, en la medida en que se abona este importe con independencia de la circunstancia que ha originado la calificación de INF, tampoco se estaría dando respuesta al mandato del TJUE (por todas, STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, De Diego Porras II).

Sexta: el hecho de que no se prevea «compensación» alguna si no se participa en el proceso de estabilización también suscita dudas de compatibilidad con la cláusula 5.ª de la Directiva 1999/70, especialmente, en los casos en los que se provenga de una temporalidad abusiva (y, obviamente, también para el caso en que finalmente se consiga la plaza). Con la salvedad apuntada en la valoración anterior, es claro que, como mínimo, en los casos de abuso, debería poderse reclamar la «indemnización» prevista por la STS de 28 de junio de 2021 (rec. 3263/2019). En este sentido, a partir del hecho de que la superación del periodo de 3 años descrito en el artículo 70.1 del EBEP precipita la condición de INF, podría ser contrario al principio de efectividad (STJUE de 14 de septiembre de 2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, Martínez Andrés y Castrejana López) que se exigiera su reclamación judicialmente.

Y séptima: debe valorarse si la extinción provocada por la no participación en el proceso de estabilización o de su no superación podría subsumirse en el concepto de «despido» o de «extinción asimilada al despido» de la Directiva 98/59. Es obvio que las entidades a las que hace referencia la disposición adicional primera del EBEP no se ven afectadas por la controversia derivada de la derogación de la disposición adicional decimosexta del ET²⁴ y también que están sometidas a las reglas de la Directiva 98/59. En definitiva, no se verían afectadas por la controvertida jurisprudencia que, a la luz del artículo 1.2 b) de la citada directiva, entiende no es de aplicación a las Administraciones públicas (y, por consiguiente, ninguna de las interpretaciones llevadas a cabo por el TJUE sería extrapolable –por todas, STS, Pleno, de 23 de septiembre de 2014, rec. 231/2013–). Así pues, aunque la definición de «despido» derivada de la Directiva 98/59 tiene unos perfiles difusos, recuerden que el TJUE (Sentencia de 12 de octubre de 2004, asunto C-55/02, Comisión/Portugal) ha afirmado que: «debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento». Este concepto debe complementarse con el de «extinción del contrato de trabajo asimilable a tal despido» (que, como saben, también se emplea en la Directiva 98/59). Y, al respecto, dado que, en el citado asunto, el TJUE cita explícitamente la opinión del abogado general (apdos. 46 y 47), debe entenderse que se refiere a «los supuestos en los que la relación laboral se extingue a iniciativa del empresario, pero con el consentimiento del trabajador, cuando se incentiva a este último a prestar dicho

²⁴ Dicho sea de paso, esta derogación no debería impedir que los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de contratos del sector público puedan seguir acudiendo a la resolución ex artículos 51 o 52 c) del ET (pues con anterioridad a la reforma de 2012 era una opción pacíficamente admitida por los tribunales y, además, no existe una regla prohibitiva como la descrita, para los expedientes de regulación de empleo temporal, en la disp. adic. decimoséptima ET).

consentimiento». Por consiguiente, en función de los umbrales descriptores del despido colectivo (recuérdese interpretados de acuerdo con la doctrina del TJUE), no debería descartarse la posibilidad de que las extinciones acaecidas a resultas del proceso de estabilización puedan ser calificadas como nulas al no seguir el procedimiento adecuado.

6. La condición de personal indefinido no fijo en sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público a partir de las reformas de 2021

El impacto de las reformas de 2021 (cambios en el EBEP ex Ley 20/2021 y en el ET ex RDL 32/2021) en el objeto de este estudio es desigual. En primer lugar, debe tenerse en cuenta que la remisión de la disposición adicional primera del EBEP a específicos preceptos del EBEP (y solo a esos) implica que la nueva disposición adicional decimoséptima del EBEP no sea de aplicación en este ámbito. Por consiguiente, la superación del conocido (e incierto) como «plazo máximo de permanencia» escapa de la (controvertida) discusión sobre el sentido que debe atribuirse a la «nulidad de pleno derecho» que proclama el apartado 3 de la disposición adicional decimoséptima citada²⁵. Por el mismo motivo, quedan eximidos de las responsabilidades que se describan en virtud del mandato del apartado 2 de la misma; pero no así de la que se deriva de la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018 (que, aunque no ha sido derogada, su inconcreción la hace difícilmente aplicable).

Por otra parte, esta sumisión al régimen privado previsto en el ET que se deriva de la disposición adicional primera del EBEP tiene un importante impacto, pues los nuevos apartados 4 y 5 del artículo 15 del ET explícitamente declaran la «fijeza». De modo que, según el primero, el incumplimiento del contenido del artículo 15 del ET (incluyendo la ausencia de alta en la Seguridad Social durante un tiempo superior al periodo de prueba) y, para el segundo, la sucesión de contratos (medidos en función de la persona o del puesto de trabajo) no pueden precipitar la condición de INF como antaño. Afirmación que queda corroborada con la derogación de las principales palancas normativas para la calificación de INF que ha empleado la jurisprudencia (esto es, como se ha apuntado, los apdos. 1 y 2 disp. adic. decimoquinta ET). Aunque la literalidad del nuevo artículo 15 del ET apunta a que deberá acudirse a la «fijeza», es obvio que este efecto plantea una fricción con el contenido del artículo 55 del EBEP y del mandato constitucional al que se ha hecho referencia anteriormente y, muy probablemente, exigirá algún tipo de modulación interpretativa (sin descartarse que deba acudirse nuevamente a la figura de INF o a una fórmula derivada). Debe recordarse que la jurisprudencia, conforme al marco normativo anterior al RDL 32/2021, ha rechazado

²⁵ Aunque en este caso, lejos de provocar la nulidad del contrato, parece que sería más ajustado entender que se trata de un supuesto de ineficacia contractual sobrevenida *ex lege* y automática.

que la superación de un proceso selectivo a una plaza temporal sea suficiente para adquirir la «fijeza». Y todo ello sin olvidar que, en el caso de los entes a los que hace referencia la disposición adicional primera del EBEP, en puridad, no cabe acudir a la distinción entre «fijo» e «indefinido» que describen los artículos 8.2 c) y 11.1 del EBEP (lo que, por ejemplo, para los casos de abuso en la temporalidad, impide que, como alternativa a la dicotomía entre la «fijeza» e INF, pueda optarse por la «indefinición» –como ha dictaminado la STSJ de Cataluña de 17 de noviembre de 2021, rec. 3818/2021–).

Por otro lado, teniendo en cuenta el carácter acotado de los supuestos de hecho que precipitan la declaración de «fijeza» según los nuevos apartados 4 y 5 del artículo 15 del ET, se plantea la duda con respecto a la calificación que deberá atribuirse a otras circunstancias que no están incluidas en los mismos: por ejemplo, los casos de cesión ilegal, la contratación con falsos autónomos, la sucesión de contratos temporales «combinada» (al margen de lo previsto en el art. 15.5 ET), contratos con una duración inusualmente larga ex apartado 64 del asunto Montero Mateos o personal subrogado «fijo» que pierde tal condición al acaecer una vicisitud que precipite un desarrollo de las funciones más allá de la unidad productiva que se transmitió. Salvo que se entienda que para estos supuestos debe «recuperarse» la calificación de INF (para el caso de que se entienda que ha quedado «desactivada» por la derogación de los apdos. 1 y 2 disp. adic. decimoquinta ET), repárese que los principios de acceso al empleo público volverán a plantear la necesidad de hallar una nueva categoría conceptual para describir el «limbo» en el que se encontrarán las personas trabajadoras en estas circunstancias (al no haber accedido según el mandato –en el mejor de los casos, completamente cumplimentado– del art. 55 EBEP). De nuevo, en un contexto tan volátil, aunque es difícil hacer pronósticos (mínimamente certeros), parece que lo más probable es que se acabará acudiendo a la conocida figura de INF. No obstante, como en muchas de las cuestiones descritas en este trabajo, habrá que esperar a la opinión de los tribunales.

7. A modo de conclusión

El efecto combinado de los principios de acceso al empleo público y las reglas que promueven el carácter indefinido de las relaciones laborales describe un escenario particularmente inestable y movido, y, obviamente, irradia a las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que (de acuerdo con la disp. adic. primera EBEP) no estén incluidas en el artículo 2 del EBEP.

A la luz de todo lo expuesto, puede entenderse que el personal «indefinido» contratado sin cumplir los principios de acceso al empleo público a partir de octubre de 1996 debe ser calificado como INF y puede ser reconocido por el empresario (pues hay argumentos para entender que no se vería afectado por la prohibición de las leyes de presupuestos de los años 2017 y 2018). El hecho de que el artículo 2 y la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021 se refieran a «plazas» disiparía la duda de si la conversión a INF con carácter reciente es un

impedimento para la sujeción a los procesos de estabilización que regulan (al describir unos umbrales temporales específicos). En cambio, esto podría no ser extensible a los casos recogidos en la disposición adicional octava si se acaba entendiendo que se refiere a personas (y no a plazas).

El personal «INF fijo-discontinuo», a pesar de su ambigua naturaleza, también parece que estaría sujeto a las citadas reglas de estabilización, pues (como se ha expuesto) prevalece su carácter temporal. Y lo mismo cabría decir del personal que tuviera una relación temporal (siempre que, en ambos casos, se cumplan los requisitos fijados en la Ley 20/2021).

Finalmente, aunque el marco temporal para el desarrollo de este proceso de estabilización debe finalizar en un plazo relativamente corto (como máximo el 31 de diciembre de 2024), es probable que, para entonces, el TJUE se haya pronunciado sobre alguna, o todas, las cuestiones prejudiciales pendientes. Entonces, si acaba dictaminando que la condición de INF no es una respuesta adecuada para las situaciones de temporalidad abusiva y concluye que debe optarse por la «fijeza», el «desajuste» resultante sería particularmente «perturbador» (con efectos difícilmente anticipables).

Tratando de proyectar escenarios a futuro a partir del marco normativo resultante de las nuevas reglas recogidas en el ET por el RDL 32/2021, tampoco permite mantener un planteamiento optimista en términos de estabilidad hermenéutica de los nuevos mandatos y, por ende, de seguridad jurídica.

Referencias bibliográficas

- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2021). *Indefinidos no fijos. Anatomía de una encrucijada*. Bomarzo.
- Boltaina Bosch, X. (2021a). El Real Decreto Ley 14/2021 sobre el personal interino y estabilización: la compleja aplicación transitoria en la Administración local. *Revista Digital CEMCI*, 51, 1-30.
- Boltaina Bosch, X. (2021b). Personal temporal en la Administración pública: soluciones de presente y opciones de futuro. *Documentación Administrativa*, 8, 66-91. <https://doi.org/10.24965/da.i8.11025>
- Chaves García, J. R. (12 de noviembre de 2021). Doce consideraciones de urgencia sobre la estabilización de interinos con cinco años de servicios. *delajusticia.com*. *El Rincón Jurídico de José R. Chaves*. <https://delajusticia.com/2021/11/12/doce-consideraciones-de-urgencia-sobre-la-estabilizacion-de-interinos-con-cinco-anos-de-servicios/>
- Fondevila Antolín, J. (2010). La selección de los empleados públicos tres años después de la entrada en vigor de la Ley 7/2007 EBEP: reflexiones sobre algunas de las cuestiones más representativas en su aplicación. *CEMICAL-DIBA*, 1-51. https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/migracio/publicacions/ficheros/J_Fondevila_seleccion_empleados_3_EBEP.pdf?noredirect=1

- Limón Luque, M. A. (1990). La igualdad en el acceso del personal laboral a la función pública. *Revista de Trabajo*, 99, 81-112.
- López Gandía, J. (1986). Algunas consideraciones generales acerca de los problemas aplicativos del derecho del trabajo en la contratación temporal de la Administración pública. *Poder Judicial*, 3, 153-158.
- López Viña, J. (7 de enero de 2022). Luces y sombras de la Ley de reducción de la temporalidad en el sector público. (II). Las sombras de la Ley 20/2021. *tuayuntamientoaqui.com*. *La Administración Cercana, Transparente, Fácil. El Blog de José López Viña*. <https://blogdejoselopezvinyaaldia.com/2022/01/07/luces-y-sombras-de-la-ley-de-reduccion-de-la-temporalidad-en-el-sector-publico-ii-las-sombras-de-la-ley-20-2021/>
- Matilla Mahiques, L. (2018). *La estructura organizativa y el régimen jurídico de las sociedades públicas*. Tirant lo Blanch.
- Mella Méndez, L. (1999). Periodo de prueba y contrato de trabajo en empresa pública (TSJ Galicia 26 marzo 1999, AS 1999, 451). *Aranzadi Social*, 1, 2.641-2.645.
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2018). *Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2017*. <http://femp.femp.es/files/566-2279-archivo/Criterios%20Acuerdo%20Estabilizacion%20definitivo.pdf>
- Sala Franco, T. (1986). La contratación temporal en la Administración pública. *Poder Judicial*, 3, 159-167.
- Vivero Serrano, J. B. (2009). *Acceso al empleo público en régimen laboral*. Tirant lo Blanch.

