

# **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

## **REFORMA LABORAL Y TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO: A PROPÓSITO DE LA STSJ CANT 1265/2022**

**SILVIA FORTUNATA MBENGONO NTUTUMU**

**Grado de Relaciones Laborales 2**

**Facultad de Derecho**

**Año Académico 2022-23**

# REFORMA LABORAL Y TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO: A PROPÓSITO DE LA STSJ CANT 1265/2022

**SILVIA FORTUNATA MBENGONO NTUTUMU**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Facultad de Derecho**

**Año Académico 2022-23**

Palabras clave del trabajo: temporalidad, reforma, Acuerdo marco, interinidad

*Nombre Tutor/Tutora del Trabajo Erik José Monreal Bringsvaerd*

*Nombre Tutor/Tutora (si procede)*

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Resumen

Mediante el presente trabajo se pretende establecer un análisis de la normativa laboral tras la aprobación del Real Decreto-ley 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 adelante, la reforma laboral) en consonancia con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de trece de diciembre de 2022 (en adelante, la sentencia). Así, se incidirá en materias de estrecha relación entre ambos puntos teóricos de referencia. Con mayor énfasis en la contratación temporal alrededor del empleo público. De este modo, con el fin de realizar este trabajo con el mejor de los propósitos se propone un recorrido por aquellos puntos relevantes y de interés de cara a la órbita del Derecho Laboral.

## Índice

La reforma laboral y sus efectos en el empleo público .....	5
Sobre los contratos temporales: análisis de la sentencia de trece de diciembre de 2022	10
Referencia temporal en la contratación de interinos: evolución .....	15
Relevancia de la sentencia de trece de diciembre de 2022 .....	19
Conclusiones .....	23
Bibliografía.....	26

## La reforma laboral y sus efectos en el empleo público

Quiera servir el presente apartado como oportuna introducción mediante la cual establecer las coordenadas teóricas sobre las que se orientará el presente trabajo. Así, como ha podido verse, los puntos en torno al Derecho Laboral que aquí son tratados discurren por la contratación temporal en el sector público, lo conocido como interinidad. Tal es el caso, es interesante recalcar cómo la reforma laboral ha estimulado una serie de cambios que afectan significativamente a la contratación de empleo público laboral, especialmente en lo que respecta a los contratos de índole temporal.

El sistema laboral de cualquier país es una pieza fundamental en el desarrollo económico y social. En España, a lo largo de las últimas décadas, se han sucedido una serie de reformas laborales con el objetivo de adaptar y modernizar el mercado de trabajo. Estas reformas han buscado mejorar la flexibilidad, la competitividad y la creación de empleo en un entorno cambiante.

De este modo, cabe partir de la premisa esencial de que esta Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, ha permitido actualizaciones en este ámbito. El objetivo principal de esta ley es dar respuesta a las estipulaciones planteadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para garantizar el cumplimiento adecuado de la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de duración determinada. De este modo, se infiere que la combinación de las normativas comunitarias y la reforma laboral debería sentar las bases para una nueva forma de gestionar y organizar el empleo público laboral en nuestras Administraciones Públicas.

Las reformas laborales implementadas en España no solo han tenido un impacto en el sector privado, sino que también han influido en el empleo público. El ámbito del empleo público, que engloba a funcionarios y personal contratado por las administraciones, ha sido "objeto de modificaciones en el marco normativo en busca de una mayor eficiencia y adaptación a las necesidades de la sociedad". En este trabajo, se analizará la influencia de la reforma laboral en el empleo público en España, destacando sus implicaciones y consecuencias.

Descrito a simple vista el escenario, el empleo público laboral dentro del paraguas de las Administraciones Públicas con respecto a la reforma actual remite a modificaciones no extensas en términos de contenido, pero sí introduce cambios conceptuales que divergen con las reformas predecesoras llevadas a cabo en los años 2010 y 2012. En líneas generales, FERNÁNDEZ<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fernández, R. V. (2022). La reforma laboral y sus efectos en el empleo público laboral del sector público. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (27), 131-150.

apunta que “su objetivo es revertir algunas medidas adoptadas en los contextos anteriores, las cuales fueron implementadas durante tiempos de recesión económica y afectaron aspectos importantes relacionados con la contratación y los despidos colectivos en el ámbito del empleo público”.

Sin embargo, con respecto al empleo público laboral es preciso tener en cuenta las recientes modificaciones acometidas para abordar las externalidades negativas relacionadas con el predominio de la temporalidad en España. Como se remarcó en líneas anteriores, y así incide la autora, estas reformas se coligen “de las exigencias planteadas por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, que se refiere al Acuerdo Marco (AM) entre la CES, la UNICE y el CEEP sobre contratos de duración determinada”. De este modo, estos preceptos son la base directa de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público.

Las reformas laborales han buscado, en general, “promover la flexibilidad y la competitividad en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como en el público”. Estas modificaciones normativas han introducido “medidas para facilitar la movilidad y la reestructuración de las plantillas del empleo público, con el fin de adecuarlas a las necesidades cambiantes de la sociedad y mejorar la eficiencia de las administraciones”.

Una de las influencias más significativas de las reformas laborales en el empleo público ha sido la adaptación de las modalidades de contratación. Se han fomentado nuevas formas de contratación, como los contratos temporales o de interinidad, que permiten una mayor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en el ámbito público. Estas modalidades han sido utilizadas para cubrir necesidades específicas de personal o para la realización de proyectos temporales.

Modificación de los sistemas de selección y promoción: Otra influencia importante de las reformas laborales en el empleo público ha sido la modificación de los sistemas de selección y promoción del personal. Se han introducido criterios de mérito y capacidad en los procesos de selección, buscando una mayor objetividad y transparencia en la contratación. Además, se han promovido sistemas de evaluación del desempeño y se ha buscado incentivar la promoción interna basada en el mérito.

La reforma laboral, por tanto, presenta cambios en cuanto a la contratación en general, las cuales también afectan a la contratación laboral en el ámbito del empleo público. Así, estas novedades

están impulsadas por la pretensión de hacer efectivo el principio clásico de la prevalencia de la estabilidad en el empleo -recuerda la autora, tal como se establece en el artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores, que indica que "las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas"<sup>2</sup>.

De modo somero, entre las novedades pueden destacarse, en primer lugar, la eliminación de los contratos de obra o servicio determinado -si bien fue de manera temporal hasta el 30 de marzo de 2022-. Esta interdicción incide directamente en el Sector Público, el cual no podrá requerir este tipo de contratos, incluso para trabajos extraordinarios. No obstante, es posible apreciar una nueva tipología prevista para el Sector Público en la Disposición Adicional 5ª, la cual funciona como un contrato de obra, pero en casos específicos.

En segundo lugar, se redefine la tipología de contratación por circunstancias de producción, con modificaciones en su vigencia y estructura de las posibles modalidades. Actualmente, estas modalidades difieren según la circunstancia de la temporalidad, ya sea previsión o imprevisión del incremento de la necesidad de mano de obra. De este modo, "se atienden situaciones previsibles de duración reducida y limitada, así como incrementos ocasionales e imprevisibles de las circunstancias de producción". En tercer lugar, se conserva la modalidad de contratos de interinidad por sustitución y por vacante, con discretas modificaciones -así, "en el ámbito del empleo público, esto se refleja en la Disposición Adicional 4ª en relación a las interinidades por vacante"-.

Por otro lado, los cortapisas que inciden en la sucesión o subrogación empresarial, según lo dispuesto legal o convencionalmente, se modifican para endurecer los encadenamientos de contratos temporales establecidos en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tal es el caso, en el supuesto de trabajadores contratados por circunstancias de producción, "no podrán ser contratados por más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses, ya sea en el mismo o en diferente puesto de trabajo para la misma empresa o grupo de empresas". Estos límites también se aplican a las personas que ocupan un puesto de trabajo que ha estado ocupado, con o sin interrupción, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de producción.

Tras estos apuntes generales, es posible incidir un poco más en la tónica de la interinidad. Tal es el caso, esta cosmovisión apreciada de corte y examen sobre las opciones de contratación

---

<sup>2</sup> Fernández, R. V. (2022). *Op. Cit.*

también se aplica al ámbito ejecutivo, en lo que respecta a la contratación laboral temporal mediante la reforma laboral. De este modo, esta ley introduce un nuevo apartado tres al artículo diez del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el cual establece 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, también se regirá por el principio de celeridad, con el propósito de atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia". Además, las Administraciones Públicas asumen la responsabilidad de cumplir con las normas sobre contratación, y los responsables públicos pueden ser directamente responsables en materia de contratación.

Para el caso de contratos de interinidad por vacante, la condición que rodea a estos contratos laborales realizados en el ámbito de las Administraciones Públicas y el sector público institucional, según lo establecido en la Disposición Adicional 4ª, es que "se podrán suscribir contratos para cubrir temporalmente puestos hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva". Esto se realiza en concordancia con los principios recogidos en la Constitución a los efectos oportunos y en los términos establecidos en la reforma laboral.

En consecuencia, se amplía la vigencia del contrato más allá del proceso de selección, abarcando el periodo de provisión y cobertura de la vacante. Esta extensión de duración es coherente con el acervo jurisprudencial y resulta de una lógica acorde con la regulación de los interinos de naturaleza funcional. Asimismo, la normativa permite la formalización de tipología contractual, pero con dos matices de calado como son que deben estar de acuerdo con los preceptos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y deben ajustarse a los términos establecidos en la reforma laboral.

La anterior remisión a la Ley 20/2021 es de una notoria relevancia en el contexto de esta forma de contratar debido a que aborda uno de sus principales problemas: la falta de determinación de la duración y ulteriores negligencias en lo que atañe a períodos excesivamente prolongados, junto con sus consecuencias. Por ello, la reforma laboral incluye una nueva Disposición Adicional 17ª en el Estatuto del Empleado Público, la cual establece medidas de control de la temporalidad en este empleo público. Este cambio potencial implica responsabilidades y consecuencias asociadas a las irregularidades en la contratación laboral temporal. Aunque depende de cómo se desarrollen y apliquen estas responsabilidades y criterios por parte de las Administraciones, representa un paso alentador en este ámbito.

De este modo, en cuanto a la contratación temporal, la norma establece que “las Administraciones serán responsables de garantizar la ausencia de irregularidades en las contrataciones temporales; la existencia de irregularidades dará lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa correspondiente de cada Administración; las Administraciones fomentarán criterios de actuación que permitan cumplir con esta disposición y coordinarán los diferentes órganos responsables de la gestión de personal”. En otro orden, se concibe nulo de pleno derecho “cualquier acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria cuyo contenido implique el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia como personal laboral”.

En consonancia con lo anterior, es posible plantear el interrogante alrededor de las posibles problemáticas que podrían influir a los contratos de sustitución por vacante en las Administraciones Públicas. De este modo, se colige el problema que siempre ha caracterizado a este tipo de contratos en torno a "cuál es el plazo máximo que debe considerarse como referencia para determinar la existencia de dichas irregularidades y las posibles responsabilidades asociadas". Lamentablemente, la normativa no especifica este plazo de manera precisa.

No obstante, la opinión mayoritaria<sup>3</sup> sostiene que el período de tres años es el adecuado para estos efectos, tal como puede inferirse de la lectura del artículo 10.1 a) del Estatuto Básico del Empleado Público, introducido por la reforma laboral. Más aún, es importante destacar que este plazo es paralelo al establecido en el artículo 70.1 del EBEP para la ejecución de la oferta de empleo público. No en vano, la jurisprudencia ya venía utilizando este plazo como referencia en casos similares, como lo indicó la sentencia del Tribunal Supremo del 28 de junio de 2021.

---

<sup>3</sup> Cialti, P. H. (2023). Las reformas laborales de 2021 y el personal laboral sustituto por vacante en el sector público. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (99), 3.

## Sobre los contratos temporales: análisis de la sentencia de trece de diciembre de 2022

La sentencia fruto de análisis<sup>4</sup> cuenta con RUBÉN LÓPEZ-TAMES IGLESIAS como ponente. Dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, constituye un interesante ejemplo de remisión a los conceptos teóricos expuestos en el anterior apartado. Con el objeto de brindar el más certero análisis en torno a este pronunciamiento, es posible introducir que conforma este un recurso de suplicación ante la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de la ciudad cántabra de Santander, procedimiento número 909/21.

En primer lugar, es posible aludir a los hechos y antecedentes del caso dirimido. Tal es el caso, la problemática adquiere tintes de conflicto colectivo alrededor de los empleados contratados por la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria a partir de septiembre de 2021, a través de “contratos de trabajo de interinidad por vacante, así como a aquellos que puedan ser contratados en el futuro bajo esta modalidad”.

Tras partir de este contexto, a partir de septiembre de 2021 la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria añade una modificación significativa en los contratos de interinidad por vacante. Esta modificación versa en la inclusión de un límite temporal máximo de tres años. Concretamente, en la cláusula 3ª de dichos contratos, que habitualmente establece la duración temporal, se establece que “el contrato se extenderá desde la fecha de contratación hasta la cobertura reglamentaria, supresión del puesto o finalización de la necesidad organizativa que dio lugar al contrato, con un máximo de tres años”.

De este modo se llega a la sentencia del procedimiento 909/21. En ella, ante la demanda presentada por el sindicato UGT, se determina desestimarla contra la citada Consejería cántabra y se absuelve al ente público de cuantos pedimentos hubiera. Ante ello, el sindicato anunció recurso de suplicación, que es la sentencia aquí protagonista.

Una vez revisados los antecedentes, es posible argüir en torno a los fundamentos de la sentencia. De tal modo, y en relación con la teoría para con esta clase de contratos temporales en el sector público, se interpone este recurso amparándose en lo establecido en el artículo 193. c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, argumentando que el pronunciamiento ha incurrido en una

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 870/2022, Sala de lo Social, recurso 796/2022.

infracción de normas jurídicas específicas. En detalle, se alega “la infracción del artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 4º del Real Decreto 2720/1998, nº2.2, y el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público”.

Dentro del ámbito del empleo público en España, los contratos de interinidad por vacante desempeñan un papel fundamental. Estos contratos permiten la cobertura temporal de puestos de trabajo vacantes en la Administración Pública cuando existen necesidades específicas y temporales de personal. La sentencia dirime en sus fundamentos un somero repaso a la regulación de los contratos de interinidad por vacante en el ordenamiento jurídico español, resaltando sus características, requisitos y efectos legales.

Como se dijo con anterioridad, la regulación de los contratos de interinidad por vacante en España se encuentra establecida principalmente en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en otras normativas específicas de cada administración pública. Estos contratos se basan en la necesidad de garantizar la continuidad y eficacia en la prestación de servicios públicos, cubriendo temporalmente las ausencias de los empleados titulares de una plaza.

Para formalizar un contrato de interinidad por vacante en el ámbito público, es necesario que exista una plaza vacante y una necesidad temporal de cubrirla. El contrato debe realizarse “mediante un procedimiento selectivo, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Además, es fundamental que el contrato se ajuste a los principios de transparencia y publicidad en la convocatoria y adjudicación”.

La duración de los contratos de interinidad por vacante está vinculada a la cobertura de la plaza vacante; asimismo, se extingue una vez se reincorpore el titular de la plaza o se proceda a su cobertura definitiva. Estos contratos “tienen un carácter temporal y no pueden exceder la duración del periodo de ausencia del titular de la plaza. La extinción del contrato se produce por causas objetivas, como la finalización del periodo de interinidad o la cobertura definitiva de la plaza”.

Los contratos de interinidad por vacante otorgan al empleado público las mismas prerrogativas y deberes que corresponden al titular de la plaza. El interino, de este modo, ostenta el derecho a percibir “una retribución acorde a la categoría y nivel del puesto, así como a las prestaciones sociales y económicas establecidas”. Junto a ello, goza de los derechos laborales y sindicales reconocidos en el EBEP y en el convenio colectivo aplicable, como así pudo leerse en los antecedentes del caso tratado en esta sentencia.

El personal interino, contratado bajo la modalidad de interinidad por vacante, se encuentra amparado bajo un régimen jurídico específico. Este régimen "contempla aspectos como la posibilidad de ser llamado para cubrir otras vacantes, la preferencia para ocupar la plaza definitivamente si cumple los requisitos, y el derecho a la formación y promoción profesional". No obstante lo anterior, el personal interino no adquiere la condición de funcionario de carrera.

De este modo, en la demanda inicial se pedía que se declararan inválidas "las cláusulas incluidas en los contratos de interinidad por vacante celebrados a partir de septiembre de 2021, las cuales establecen un límite temporal que la parte recurrente considera absolutamente nulo". Así, se argumenta que estas cláusulas contradicen la naturaleza estructural de este tipo de contratación, transformándola en una modalidad meramente temporal.

Es en este punto del relato cuando el pronunciamiento reconoce el motivo de polémica como una novedad que fue adjuntada en los contratos con el código 410 -esto es, los contratos de interinidad por vacante- a partir de la sanción del Real Decreto 14/2021 de 6 de julio, el cual establece medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público.

Si bien se reconoce que esta limitación temporal ya estaba prevista en el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, se argumenta que "la obligación de la Administración de cubrir reglamentariamente el puesto en cuestión ya estaba establecida, y en los contratos celebrados anteriormente no se imponía dicha limitación de tres años. En su lugar, la duración se condicionaba a la cobertura reglamentaria, supresión del puesto o finalización de la necesidad organizativa que dio lugar al contrato". De este modo, se alega que la parte demandada ha concebido una nueva tipología contractual al modificar el contrato de interinidad por vacante, que originalmente respondía a circunstancias estructurales, en un contrato temporal.

En consecuencia, el recurrente sostiene que se está infringiendo el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en particular el apartado 15.1.c), así como el artículo 4º del Real Decreto 2720/1998, que define el contrato de interinidad. Este último establece en su apartado nº 2.2 lo siguiente: "En el caso contemplado en el segundo párrafo del apartado 1, la duración del contrato será el tiempo necesario para llevar a cabo el proceso de selección o promoción para cubrir de forma definitiva el puesto, sin que pueda exceder de tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo propósito una vez superada dicha duración máxima".

De este modo, se argumenta que la responsabilidad de cubrir la plaza en el período establecido de tres años recae en la Administración, y en caso de no hacerlo, se producirá el perjuicio previsto “legal y jurisprudencialmente”.

Continúan los fundamentos jurídicos en el establecimiento de que en el caso de que la Administración no haya cumplido con su obligación de cubrir la plaza en el período establecido de tres años, no se puede dar por finalizado el contrato para contratar a otro trabajador, ya que se defiende que este tipo de contrato no puede establecer un periodo de finalización concreto.

De este modo, según el recurso protagonista el VIII Convenio Colectivo aplicable al personal laboral del Gobierno de Cantabria ya incluye disposiciones correctivas para evitar la conversión de empleados temporales en indefinidos. Específicamente, el artículo 31.2.e) establece que "en ningún caso podrá invocarse la selección por este sistema residual para la conversión de la contratación temporal en fija, que solo podrá realizarse por el procedimiento de nuevo ingreso al que alude el artículo 7".

Asimismo, la argumentación usada en el escrito puntualiza que otras administraciones “continúan realizando contrataciones sin imponer la limitación temporal que se cuestiona”. Como ejemplo, se hace referencia a un contrato del Servicio Cántabro de Salud a efectos ilustrativos.

A pesar de lo anterior, se considera que la decisión previa es adecuada, ya que se ha desarrollado el artículo 15 por medio del Real Decreto 2720/1998. Efectivamente, de acuerdo con lo expuesto, esta tipología de contrato de interinidad por vacante se utiliza para cubrir necesidades temporales y no estructurales. Más aún, el Estatuto Básico refuerza esta naturaleza temporal al establecer que “la ejecución de la oferta de empleo público u otro instrumento similar debe llevarse a cabo en un plazo máximo e improrrogable de tres años”.

De tal caso, se colige del anterior dictado que el problema que se plantea en esta sentencia versa en torno a la temporalidad en el empleo público. Asimismo, la normativa aplicable al caso -ya citada en anteriores páginas- remite al Real Decreto-Ley 14/2021, en cumplimiento de lo establecido en la Cláusula quinta del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70 CE), la jurisprudencia del Tribunal Supremo y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la contratación temporal en las Administraciones Públicas, introduce modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015. Hasta aquí es posible apreciar las coordenadas en las que el análisis de esta sentencia se resuelve.

De este modo, en los fundamentos de la sentencia se aprecian las modificaciones en los artículos 10 y 11 del EBEP, así como la adición de la nueva Disposición Adicional Séptima, según lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto-Ley. Estas modificaciones tienen como objetivo “regular las necesidades de recursos humanos que deben cubrirse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso a través de la Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de personal”.

Con ello, se establece la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, así como un plazo máximo para la convocatoria de los mismos. Además, se establece que la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar debe llevarse a cabo en un plazo máximo e improrrogable de tres años.

Estas modificaciones, reconoce la sentencia, “buscan garantizar la adecuada gestión de las contrataciones temporales en las Administraciones Públicas, en concordancia con la normativa europea y la jurisprudencia correspondiente”.

En relación al personal laboral, el artículo 11 del EBEP establece que “los procedimientos de selección para este tipo de personal serán públicos y se regirán por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal, también se rige por el principio de celeridad, con el objetivo de atender razones debidamente justificadas de necesidad y urgencia”. Por lo tanto, la vigencia temporal de estos contratos debe concordar con el tiempo en el que se desarrollen los procesos según lo establecido en la normativa específica correspondiente. En consecuencia, se trata de contratos que pueden tener un periodo de finalización establecido. El tribunal, en este punto, confiere una puesta en común conjunta de todos los puntos normativos aplicables. De este modo, se infiere que “la introducción del límite temporal de tres años como máximo en los contratos de interinidad por vacante cumple con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 14/2021, que fue ratificado por la Ley 20/2021”. También se ajusta a lo indicado en el Real Decreto-Ley 32/2021, de “Medidas Urgentes para la Reforma Laboral”, que en su Disposición Adicional Cuarta regula el régimen aplicable al personal laboral del sector público.

En su apartado tercero, se establece que también se pueden firmar contratos de sustitución para “cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección y se realice su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de 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”.

## Referencia temporal en la contratación de interinos: evolución

La evolución establecida en la problemática aquí tratada por los tribunales -por todas, sentencia del Tribunal Supremo reunido en Pleno de veintiocho de junio de 2021 en el recurso de casación para unificación de doctrina (RCUD) 3263/2019- y en concordancia con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de tres de junio de 2021, señala que “la legislación laboral en general no establece un plazo preciso y exacto de duración para los contratos de interinidad por vacante. Dicha duración se vincula al tiempo que duren los procesos de selección de acuerdo con la normativa específica aplicable (por ejemplo, el artículo 4.2 b) del Real Decreto 2720/1998)”.

Sin embargo, en muchos casos las normas estatales, autonómicas o convencionales que regulan los procesos de selección y colocación de vacantes no confieren “plazos concretos y específicos para su ejecución”. En tales casos, no se puede permitir que el empleador público tenga discreción para dilatar en el tiempo dichos procesos, prolongando innecesariamente la situación de temporalidad. Por ello, y en el pretexto de evitar tal externalidad negativa, se debe realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como anexo a la Directiva 1999/70/CE, y en particular, se debe aplicar el derecho interno de manera que se garantice el efecto útil de dicho acuerdo.

En cumplimiento de estas exigencias, la Sentencia establece que, “salvo excepciones muy limitadas, los procesos selectivos no deberían durar más de tres años a partir de la firma del contrato de interinidad. Si se supera este plazo, se estaría ante una duración injustificadamente larga”. Este plazo de tres años se considera adecuado para cumplir con los objetivos del Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con la naturaleza excepcional que tiene la contratación temporal en el ordenamiento jurídico español.

Más aún, el plazo de tres años se utiliza en otros casos legislativos, como el límite general para los contratos por obra o servicio determinado -artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores-, y también se aplica a los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad. Asimismo, el artículo 70 del EBEP establece que las ofertas de empleo público deben ejecutarse en un plazo máximo de tres años.

Con todo ello, es importante destacar que la indicación de este plazo de tres años no implica que no se pueda apreciar la irregularidad o el carácter fraudulento de un contrato de interinidad antes

de su finalización. Y ello no excluye la posibilidad de justificar una duración mayor de manera excepcional por causas extraordinarias, cuya prueba está a cargo del ente público demandado. Como puede verse, esta STSJC puede incardinarse en el estudio de la genealogía de esta reforma laboral.

Así, se ha escrito con anterioridad que la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 32/2021 expone que su misión es “simplificar y reordenar las modalidades de contratación laboral, de manera que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal”. Es decir, la finalidad es evitar la utilización abusiva de la contratación temporal y la excesiva rotación de trabajadores.

Para lograr este propósito, se introducen políticas que aumentan las dificultades para contratar de forma temporal. Una de las medidas consiste en la modificación del régimen jurídico de los contratos temporales mediante la reducción de los motivos que permiten la contratación temporal. Además, se reformula el contrato fijo discontinuo y se refuerza la conversión de los contratos temporales en indefinidos cuando se vulnera la normativa sobre contratación temporal o las disposiciones relativas al encadenamiento de contratos temporales.

ROQUETA<sup>5</sup>, en consonancia con el sector público, recuerda que según lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto-ley 32/2021, “las administraciones públicas tienen prohibido celebrar contratos para obra o servicio, salvo en los casos relacionados con la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como programas temporales financiados por la Unión Europea”. De este modo, en aquellos casos en los que se trate de la comisión de servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativas, que formen parte de la actividad habitual de la empresa y sean previsibles, se recurre al contrato fijo-discontinuo, de acuerdo con los artículos 1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Es importante destacar que esta solución, aunque creativa, puede ser objeto de críticas. A diferencia de los trabajos fijos discontinuos, que se caracterizan por su periodicidad anual, en este caso no se requiere una repetición cíclica precisa. En cambio, los periodos de ejecución del contrato se vinculan al cumplimiento de las obligaciones interempresariales, lo que fomenta la estabilidad en el empleo con la empresa contratista, si bien con cargo a los fondos del sistema de protección por desempleo.

---

<sup>5</sup> Roqueta B., R. (2022). “La aplicación de la reforma laboral en las administraciones públicas”, en <https://www.aedtss.com/la-reforma-de-las-administraciones-publicas/>

MONEREO PÉREZ<sup>6</sup> incide en esta idea en su estudio sobre la tipología contractual protagonista en la sentencia de referencia. De este modo, se busca la sustitución de aquellos trabajadores que tienen derecho a reserva de puesto de trabajo. En ausencia de dicho derecho a reincorporación, no existiría una necesidad temporal que cubrir. Es importante destacar que “la noción de sustitución se interpreta de manera amplia, abarcando tanto las suspensiones como las interrupciones en el trabajo”. Empero, es necesario tener en cuenta ciertos aspectos. En primer lugar, este tipo de contrato no puede utilizarse para sustituir a trabajadores durante una huelga legal, a menos que se haya vulnerado la prestación de servicios mínimos en servicios esenciales para la comunidad, así como en los casos en los que se hayan vulnerado los servicios de mantenimiento y seguridad según el artículo 6.5 del Real Decreto Ley 17/1997, de cuatro de marzo.

Tampoco se puede recurrir a este tipo de contrato para reemplazar a un trabajador cuyo contrato se encuentre suspendido “por fuerza mayor temporal, motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, ni en situaciones de cierre patronal legal”. En segundo lugar, “en los supuestos de interrupción de la prestación de trabajo, como permisos, descanso semanal, créditos horarios de los representantes sindicales, entre otros, de corta duración, no se considera adecuado celebrar contratos de interinidad”. Más aún, los tribunales han descartado la posibilidad de utilizar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores durante las vacaciones, dado que técnicamente no se trata de una suspensión del contrato, sino de una interrupción ordinaria en la comisión de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha.

La incorporación al Estatuto de los Trabajadores de la posibilidad de sustituir una vacante mientras dura el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva es una novedad significativa. Hasta ahora, confiere la obra que esta disposición “se encontraba en un nivel reglamentario dentro del Real Decreto 2720/1998 y se ha añadido un requisito importante: que el puesto de trabajo sea fijo”. En este caso, se establece un plazo máximo estricto para la duración del contrato, que se fija en tres meses -si bien el convenio colectivo puede reducir este plazo, pero no ampliarlo-. Más aún, se especifica que no se puede celebrar un nuevo contrato con el mismo propósito una vez que se haya superado la duración máxima.

---

<sup>6</sup> Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario. *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, (2), 11–32.

En el caso del sector público, la disposición adicional 4ª del Real Decreto Ley 32/2021 establece cortapisas para el despliegue de contratos de sustitución por vacante. De este modo, se permite la contratación temporal para cubrir un puesto de trabajo de manera provisional hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, siempre en concordancia con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que contiene medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público.

Precisamente, como se ha visto esta ley tiene como objetivo “abordar el problema de la prolongada duración de los contratos de interinidad por vacante”. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, siguiendo la jurisprudencia establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, “ha reconocido la condición de indefinido no fijo cuando el vínculo laboral se extiende más allá de tres años, en sentencias reiteradas. Ahora, la disposición adicional 17ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece que, si se supera ese plazo de tres años, el personal laboral interino por vacante tendrá derecho a una compensación económica”. Esto no supone ninguna novedad en relación con la indemnización reconocida al personal indefinido no fijo, que consiste en “veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades”. Sin embargo, esta compensación no se aplica en caso de despido disciplinario declarado procedente o renuncia voluntaria.

En el caso de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo, la duración del contrato no puede exceder de tres meses, a menos que el convenio colectivo establezca un plazo inferior, se infiere. Además, una vez superada esta duración máxima, no se puede celebrar un nuevo contrato con el mismo propósito.

En el ámbito del sector público, según el párrafo 3º de la Disposición Adicional 4ª del Real Decreto Ley 32/2021, “se permiten los contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Esta contratación debe estar en concordancia con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que contiene medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público”.

Aunque no se especifica, se entiende que el plazo de tres años establecido en el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público sigue siendo válido, de acuerdo con la jurisprudencia

consolidada que se alinea con la doctrina IMIDRA. Esta interpretación ha sido respaldada también por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria del 13 de diciembre de 2022.

Empero, es importante destacar que el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que no se puede "celebrar un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima". Esto significa que si se supera el "plazo máximo de permanencia" establecido en la Disposición Adicional 17ª del EBEP, no se puede recurrir a esta figura para cubrir el mismo puesto de trabajo. No obstante, si se cumplen las circunstancias adecuadas, se puede formalizar "un contrato de sustitución de acuerdo con otros subtipos o, en caso de extinción del contrato fijo por cualquier motivo o promoción del ocupante, se puede celebrar un nuevo contrato de sustitución para cubrir temporalmente el puesto de trabajo".

## **Relevancia de la sentencia de trece de diciembre de 2022**

Como puede leerse, la sentencia escogida para la realización de este trabajo guarda interés en relación con la implementación del Real Decreto-ley 32/2021, que sin duda se espera "dará lugar a una reducción de la temporalidad en la contratación, aunque esta reducción puede ser prolongada debido a la transición en la entrada en vigor de la nueva regulación<sup>7</sup>".

En términos de reducción de la temporalidad, un factor importante es el aumento de las penalizaciones para los contratos temporales de corta duración. De este modo, se establece una cotización adicional a la Seguridad Social para los contratos de duración inferior a treinta días, en lugar de los cinco días establecidos en la normativa anterior y se incrementa la cuantía de dicha cotización. Empero, esta aplicación no se extiende a los trabajadores por cuenta ajena del sector agrario ni a las trabajadoras del hogar, tal como se establece en el artículo 3.1 del Real Decreto-ley, que modifica el artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

En contraste, la opción de contratar por circunstancias ocasionales y previsibles con una duración inferior a noventa días sin establecer límites en el número de trabajadores contratados ni en el número de contratos que se pueden celebrar con un mismo trabajador durante ese período, presenta el riesgo de que las empresas la utilicen de manera masiva para contratos de muy corta duración, especialmente en sectores con una larga tradición de temporalidad, como la hostelería, el comercio, el ocio relacionado con el turismo, entre otros.

---

<sup>7</sup> Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). *Op. Cit.*

Otros elementos que pueden contribuir al objetivo de reducir la temporalidad incluyen “la mejora del régimen sancionador y las mayores penalizaciones para los contratos de muy corta duración”. En relación con el primer elemento, se establece que “el monto de las sanciones se determinará de forma individual por cada trabajadora afectada, en lugar de imponerse por la totalidad de la plantilla. Esto implica modificaciones en los artículos 7.2 y 40.1.c de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)”.

Como puede colegirse, esta actualizada regulación en materia de contratación laboral “ha generado incertidumbre sobre su efectividad y dificultad para combatir eficazmente la temporalidad, que está arraigada profundamente en el mercado laboral español”. Tal es el caso, la temporalidad ha beneficiado a grandes sectores empresariales al debilitar la fuerza colectiva de los trabajadores. Esta situación dificulta enormemente la evaluación cuantitativa de los efectos de la nueva regulación. No sólo en el sector privado; también en aquella contratación vinculada al sector público.

El legislador en esta reforma laboral ha sido consciente de esta situación y ha introducido la nueva Disposición Adicional 24<sup>a</sup> en el Estatuto de los Trabajadores. En esta disposición se prevé “una evaluación de los resultados obtenidos en la reducción de la contratación temporal y la consolidación del empleo indefinido. Para ello, se realizará un análisis de los datos de temporalidad, tanto general como por sectores, en enero de 2025”. Si los resultados muestran que las tasas de temporalidad no se reducen, el Gobierno deberá presentar una propuesta de medidas adicionales a la mesa de diálogo social para alcanzar esos objetivos.

De todo lo anterior puede extraerse la idea de que esta reciente reforma laboral “revierte la tendencia de las últimas cuatro décadas de recortar derechos laborales. Aunque quedan aspectos pendientes de abordar, como la negociación colectiva, la modificación de las condiciones de trabajo y el despido, y la regulación sobre la subcontratación está incompleta, especialmente en lo que respecta a la aplicación del convenio sectorial al personal contratado en lugar del de la empresa principal”.

En 2023 es posible apreciar el impacto de esta reforma laboral en la reducción de la temporalidad en el empleo, y ya se han empezado a observar los primeros indicios positivos en los primeros meses del año. Según los datos disponibles antes de la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021 por el Congreso de los Diputados, “la contratación indefinida alcanzó un récord histórico en enero,

representando el 15% de la contratación total. Esta tendencia seguramente se consolidará en los próximos meses, a raíz de las primeras reacciones de las administraciones y las empresas”.

Otro elemento de interés fruto de esta sentencia es sus efectos a niveles del derecho comunitario. Así, se ha hecho alusión al asunto IMIDRA<sup>8</sup>. El pronunciamiento del Tribunal Supremo del veintiocho de junio de 2021 ha establecido una serie de criterios en relación con la contratación temporal e interinidad en el sector público. Estos criterios han generado diversas reacciones en la jurisprudencia y han llevado a la calificación de algunas situaciones como indefinidas no fijas (INF) y al reconocimiento de indemnizaciones en ciertos casos.

Los principales puntos establecidos por la sentencia son los siguientes:

1. “Se puede considerar un abuso, aunque no se haya producido una sucesión de contratos temporales”.
2. “La contención presupuestaria no justifica la prolongación excesiva de la interinidad por vacante”.
3. “Se establece un plazo máximo de tres años para la interinidad por vacante, tras el cual se debe proceder a la conversión en indefinido no fijo”.
4. “La figura del indefinido no fijo es una respuesta adecuada para combatir el abuso”.
5. “En caso de cese por cobertura reglamentaria de la plaza, se reconoce una indemnización de veinte días por año trabajado, con un límite de doce mensualidades”.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que ha habido objeciones a los puntos tercero a quinto, ya que podrían contradecir el mandato del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La aplicación de esta doctrina ha llevado a numerosas resoluciones -una de ellas la aquí protagonista- que “califican la condición de indefinido no fijo cuando se supera el plazo de tres años de interinidad y se constata que el proceso de selección no se ha convocado por motivos injustificados. Estas resoluciones han diferenciado entre los casos en los que la relación laboral todavía estaba vigente y aquellos en los que se realizó la calificación después del cese, lo que ha llevado al reconocimiento de indemnizaciones en algunos casos”.

Empero, en situaciones en las que se han realizado convocatorias de selección que han quedado sin ser cubiertas, no se ha aplicado esta doctrina. Tampoco se ha aplicado en casos de cese regular que no han sido cuestionados y no se ha superado el plazo de tres años, ni en la extinción regular de interinos por sustitución sin superar los tres años. Además, se ha rechazado el

---

<sup>8</sup> *Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (a partir del RD Ley 32/2021)*. (2022, May 11). UNA MIRADA CRÍTICA a LAS RELACIONES LABORALES. <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>

reconocimiento de compensación en el cese de interinos por vacante que superaron los tres años sin solicitar la condición de indefinidos no fijos ni cuestionar la invalidez del cese.

En el caso de los indefinidos no fijos-fijos discontinuos, “se ha admitido que la falta de llamamiento tras un proceso selectivo temporal debido a la mejor puntuación de otro candidato puede ser un motivo de cese ajustado a derecho, aunque se reconoce la indemnización correspondiente”.

Finalmente, la jurisprudencia ha establecido que, en casos resueltos antes del asunto IMIDRA, en los que se rechazaba la condición de indefinidos no fijos por la mera superación del plazo de tres años, se deben aplicar los efectos de cosa juzgada en reclamaciones de indemnización por extinción de la relación laboral.

En cuanto a la controversia sobre si la superación de un proceso selectivo temporal “es suficiente para calificar como indefinido no fijo a un trabajador, la jurisprudencia ha sostenido diferentes posturas. Al final, se estableció que la superación de una entrevista no es suficiente para cumplir con los principios de acceso al empleo público y calificar como indefinido no fijo a un trabajador”.

## Conclusiones

De la realización del siguiente trabajo se han alcanzado las siguientes conclusiones:

1. El fenómeno de la temporalidad en el empleo público en España ha sido objeto de creciente preocupación debido a sus implicaciones en la calidad y estabilidad laboral de los trabajadores del sector público. La contratación temporal abusiva y la falta de convocatorias de plazas públicas han generado altos índices de precariedad y han desafiado la efectividad y legitimidad de las instituciones. En este contexto, los tribunales juegan un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y en la adopción de estrategias para hacer frente a esta problemática. Este ensayo académico examina la situación de la temporalidad en el empleo público en España y analiza las vías a través de las cuales los tribunales pueden abordarla de manera efectiva.
2. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria analiza en recurso de suplicación la cláusula de limitación temporal de tres años, la cual simplemente refleja la doctrina actual del Tribunal Supremo sobre la duración de los contratos de interinidad por vacante, la cual también ha sido incorporada a la normativa de los funcionarios interinos.
3. El fallo de la sentencia de referencia desestima el recurso presentado por D<sup>a</sup> Mercedes, en su papel de Secretaría General de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Cantabria, contra la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social nº 4 (Conflicto colectivo, nº 909/2021) en el marco de la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Mercedes contra la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria y el Comité de Empresa.
4. La problemática de la temporalidad en el empleo público español constituye un desafío de gran relevancia en el ámbito laboral y jurídico. La contratación temporal en el sector público ha sido una práctica extendida en diversos contextos, generando inquietud y afectando la estabilidad laboral de los empleados. Ante esta situación, los tribunales desempeñan un papel fundamental al abordar y buscar soluciones para hacer frente a esta problemática.
5. La temporalidad en el empleo público se ha convertido en una realidad arraigada en España. Los motivos que han propiciado este fenómeno son diversos, pero algunos factores destacados incluyen la flexibilidad exigida por la dinámica de la gestión pública,

la existencia de plazas vacantes de difícil cobertura o la necesidad de cubrir necesidades temporales específicas.

6. Sin embargo, la temporalidad prolongada y abusiva en el empleo público ha generado efectos negativos tanto para los trabajadores como para la calidad de los servicios prestados. Los empleados temporales enfrentan incertidumbre laboral, falta de oportunidades de desarrollo profesional y condiciones salariales menos favorables. Además, la falta de estabilidad y continuidad en la contratación puede afectar la eficiencia y eficacia de las instituciones públicas.
7. Ante esta problemática, los tribunales han adoptado una postura activa para combatir la temporalidad excesiva en el empleo público. Han desempeñado un papel fundamental al interpretar y aplicar la normativa laboral y los principios fundamentales del derecho del trabajo. Los tribunales han destacado la necesidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo público, en consonancia con los derechos fundamentales de los trabajadores y los estándares internacionales en materia laboral.
8. En este sentido, los tribunales han establecido criterios claros para determinar la validez y proporcionalidad de los contratos temporales en el empleo público. Han enfatizado la importancia de la existencia de causas objetivas y razonables que justifiquen la contratación temporal, evitando su uso abusivo o fraudulento. Asimismo, han señalado la necesidad de limitar la duración de los contratos temporales y establecer plazos razonables para la conversión de estos en contratos indefinidos. Prueba de ello puede verse en la sentencia de referencia.
9. Los tribunales también han enfocado su atención en la protección de los derechos de los empleados temporales en el sector público. Han reconocido la aplicación de principios como la no discriminación, la igualdad de trato y la equiparación de derechos entre empleados temporales y fijos. Asimismo, han resaltado la importancia de establecer mecanismos eficaces para garantizar la estabilidad y la continuidad en la carrera profesional de los empleados públicos temporales.
10. En su labor, los tribunales han promovido la aplicación de medidas correctivas para mitigar los efectos negativos de la temporalidad en el empleo público. Han ordenado la

conversión de contratos temporales en indefinidos cuando se han detectado situaciones de abuso o fraude en la contratación. Además, han establecido la obligación de indemnizar a los empleados temporales cuando sus derechos han sido vulnerados como resultado de la temporalidad excesiva o irregular.

11. Es relevante destacar que los tribunales no actúan de manera aislada en la lucha contra la temporalidad en el empleo público. Por ello, mediante la reforma laboral se ha fomentado el diálogo social y la colaboración entre los diferentes actores involucrados, como los sindicatos, las administraciones públicas y los legisladores. Esta cooperación busca desarrollar políticas y reformas legales que promuevan la estabilidad y la calidad en el empleo público, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores.
12. En conclusión, la temporalidad en el empleo público español constituye un desafío relevante que requiere la intervención activa de los tribunales. Estos juegan un papel crucial al interpretar y aplicar la normativa laboral, protegiendo los derechos de los empleados temporales y promoviendo medidas para combatir la temporalidad excesiva. La colaboración entre los diferentes actores sociales y la implementación de políticas y reformas adecuadas son fundamentales para alcanzar una gestión pública más estable y equitativa, en beneficio tanto de los trabajadores como de la sociedad en general.

## Bibliografía

Para la realización del trabajo se ha contado con la siguiente bibliografía:

Cialti, P. H. (2023). Las reformas laborales de 2021 y el personal laboral sustituto por vacante en el sector público. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (99), 3.

Fernández, R. V. (2022). La reforma laboral y sus efectos en el empleo público laboral del sector público. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (27), 131-150.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario. *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, (2), 11–32.

*Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (a partir del RDLey 32/2021)*. (2022, May 11). UNA MIRADA CRÍTICA a LAS RELACIONES LABORALES. <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>

Roqueta B., R. (2022). “La aplicación de la reforma laboral en las administraciones públicas”, en <https://www.aedtss.com/la-reforma-de-las-administraciones-publicas/>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 870/2022, Sala de lo Social, recurso 796/2022