

PRINCIPALES NOVEDADES DEL RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL ÁMBITO FUNCIONARIAL Y LABORAL DERIVADAS DE LA RECIENTE LEGISLACIÓN CON ESPECIAL ALUSIÓN A SU EFECTO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Anaïs RUÍZ SERRANO

Secretaria. Ayuntamiento de Almuñécar.

Trabajo de evaluación presentado para obtener el certificado de aprovechamiento del curso: El personal no permanente de la admón. y el sector público local: funcionarios interinos, personal laboral temporal, personal eventual y trabajadores indefinidos. La estabilización del empleo temporal en el 2022.

Con la aprobación y posterior entrada en vigor de las leyes 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y el RD 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, se ha dado un vuelco al régimen de contratación y cobertura de puestos en el ámbito de las Administraciones públicas, y especialmente en los Ayuntamientos, ya que por las peculiaridades de estas administraciones, el uso de las contrataciones temporales, en muchas ocasiones abusivo, ha visto como de forma abrupta ha sido totalmente limitado, imponiendo ahora una serie de medidas respecto a la celebración de contratos, y nombramiento de funcionarios interinos, con unas restricciones muy altas, cuyo fin es acabar con la conocida temporalidad como mal endémico de todas las administraciones españolas.

Aludiremos en primer lugar a las consecuencias que ha tenido la aprobación de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, siendo la más relevante la **nueva** redacción del

artículo 10 del TREBEP, que alude a la Fijación del plazo de interinidad en tres años desde el nombramiento.

Por un lado, el artículo 10.1 a) habla de la posibilidad de cobertura con interino de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionario de carrera, por un máximo de tres años, remitiéndose al apartado cuarto para el desarrollo de este supuesto, y por otro el mismo artículo, en su apartado d) habla de la posibilidad de empleo interino en supuestos de exceso o acumulación de tareas por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses. Asimismo la letra b) del artículo 10.1 se refiere a la sustitución transitoria de titulares, introduciendo por primera vez ahora la expresión «durante el tiempo estrictamente necesario». El supuesto de ejecución de programas de carácter temporal, queda fijado con idéntica duración a la que presentaba la redacción anterior del artículo 10.1 c) del EBEP.

De la redacción actual ha desaparecido la obligación que se imponía con carácter general que decía lo siguiente: *“debían incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento, y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización”*, que tenía como consecuencia que la plaza vacante, debía ser incluida en la misma oferta de empleo público o en la inmediata siguiente. Dicha previsión ha sido incumplida con carácter general por parte de todas las administraciones, lo que ha producido que las tasas de interinos en España sean de las más altas de Europa.

Con la nueva ley, se fija un límite temporal a la interinidad de tres años desde el nombramiento, así pues, el personal interino nombrado o contratado con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto Ley (8 de julio de 2021) permanecerá en tal situación durante tres años, transcurrido el cual, cesará en dicha relación, por referencia a la plaza vacante que haya ocupado, que, conforme dispone el artículo 10.4 sólo podrá ser ocupada por funcionario de carrera. Se obliga por tanto a las Administraciones a proveer mediante alguno de los mecanismos que la normativa de cada Administración contemple los puestos o plazas ocupados con personal interino en dicho plazo de tres años, desde el nombramiento, al objeto de su cobertura por funcionario de carrera, de

modo que permanecerá hasta la cobertura por titular de carrera en el mismo puesto, si la convocatoria de proceso selectivo tuvo lugar en dicho plazo de tres años desde el nombramiento, como podrá también permanecer en el mismo, para el caso de que, convocado el proceso selectivo correspondiente, quedara desierto éste, lo cual permitirá otro nombramiento.

El problema que parte de la doctrina está planteando, se dará cuando, bien no haya sido convocado, o bien habiendo sido convocado, sin embargo no haya adjudicatario, para la solución a dicho planteamiento habrá que ver qué consecuencias jurídicas tiene dicha situación.

Por tanto recapitulando podemos señalar que, **se han establecido taxativamente las causas de terminación de la relación interina para evitar la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, que tantos problema está dando**. La norma prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del TREBEP que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el apartado 3 del artículo 10, por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos:

- razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados;
- la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento;
- la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

En lo que afecta al ámbito económico de las entidades locales, hay que señalar que no se ha previsto en la norma que ninguna causa de las señaladas anteriormente, de derecho a compensación económica alguna.

Siguiendo al profesor Catillo Blanco¹, que concluye en referencia a este tema *“En definitiva, y con independencia de que dicha regulación pudiera admitir ciertas perfecciones técnicas, la temporalidad en el ámbito de las relaciones funcionariales se conserva en general en idénticos parámetros a los existentes hasta el momento de la reforma al menos en lo que se refiere a la posibilidad de utilizar ésta para cubrir las necesidades de recursos humanos y, con ello, las posibilidades que las Administraciones públicas y gran parte de su sector instrumental tenían antes de dichos cambios normativos para acudir a establecer relaciones temporales de empleo. Sin abusos, ciertamente, pero la posibilidad de acudir a la misma permanece intacta con respecto de la situación anterior”*.

Aludiremos en segundo lugar a las consecuencias que ha tenido la aprobación del RD 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, siendo la más relevante, para el ámbito de las Administraciones Públicas, en palabras de M^a José Fernández² *“la pretensión del legislador con las últimas reformas aludidas: conseguir que los funcionarios públicos se consagren como la genuina tipología de empleado público en nuestras Administraciones Públicas, ámbito en el que la categoría de personal laboral deberá quedar relegada de forma progresiva y a los efectos de la cobertura de determinados tipos de necesidades de servicios entre las que, en ningún caso podrán encontrarse aquellas que, por su naturaleza, se hallen reservados a personal funcionario”*

Se concluye que el personal laboral, el temporal debe constituir en el ámbito público una mera excepción, a los efectos de dar cobertura a necesidades puramente urgentes, especiales y coyunturales. La tasa de este tipo de personal deberá reducirse de forma progresiva a fin de que llegue a no superar el 8% de las plazas estructurales.

¹ Federico Castillo Blanco. La reforma de la temporalidad en el sector público: ¿ley del embudo?

² Modalidad de contratación laboral: ejecución de programas temporales subvencionados en la Administración Pública. M.^a José Fernández Fernández.

Todo ello va en consonancia en el ámbito de las Entidades Locales con las previsiones expresas legales de carácter básico, establecidas en el art 92.2 de la LRBRL, que establece en su inciso 2 lo siguiente: *“Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario”* y específicamente señala en su inciso 3 que *“Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función”*.

Asimismo dicha preferencia por la naturaleza funcionarial de las plazas en la Administración Local se ratifica en lo dispuesto en el TRRL (Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local) que a lo largo de su articulado expresamente señala una preferencia por el desempeño de todas las plazas por personal funcionario. Únicamente en cuanto al personal de oficios, del que se dispone en el artículo 175 lo siguiente:

“1. Se integrarán en la clase de Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de las Corporaciones locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte. 2. Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario, según el grado de responsabilidad o de especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de función pública. 3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que estas tareas no tengan la consideración de funciones públicas a que se refiere el artículo 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.” habría que hacer una valoración, en cuanto a la preferencia del

desempeño de dichas plazas como funcionarios, o que continúen siendo de naturaleza laboral, como se da en la mayoría de las administraciones actualmente, cuestión que en ningún caso puede dudarse del personal que desempeña labores técnicas o administrativas, los cuales en ningún caso pueden clasificarse como personal laboral.

Centrándonos en el conjunto de medidas adoptadas respecto de la temporalidad en el sector público en el ámbito de las relaciones de empleo de carácter laboral, con la nueva modificación debemos aludir en primer lugar a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta, que recoge el régimen aplicable al personal laboral del sector público.

Se afirma que los contratos por tiempo indefinido e indefinido fijo-discontinuo solamente podrán celebrarse *“cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación”*. Lo que parece ir en contra del espíritu de la norma, al exigir una justificación para la contratación permanente en el empleo público; contrario sensu, podría interpretarse que la regla es la contratación temporal, y la indefinida la excepción.

Según algunos autores³, esta interpretación carece de todo sentido, si se tiene en cuenta que el mismo día 28 de diciembre se aprobó la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que incorpora una Disposición adicional decimoséptima al TREBEP sobre medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, en la que se establece que *“las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino”*. Se suma también un nuevo apartado 3º al artículo 11 TREBEP, en el que se dice que *“en el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”*.

³ <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-iii-el-empleo-publico/>

De la conjunción de dichas previsiones, podemos concluir que se establece una necesidad de justificación muy taxativa por razones de necesidad y urgencia, para llevar a cabo contrataciones temporales, que lo que indica que la regla, al igual que en el empleo privado, es la contratación indefinida y por tanto prima la estabilidad en el empleo, limitando la contratación en general en este sector, de tal modo que se exige que se justifique su necesidad de acuerdo con los objetivos de la entidad pública empleadora.

En materia de contratación el RDL 32/2021 contiene algunos cambios sustanciales respecto de la situación precedente. Cambios que van en dos direcciones contradictorias: por un lado, desaparecen algunas particularidades previstas para estas entidades en la aplicación de la normativa general sobre contratación laboral; por otro, se prevén otras nuevas.

1. Las medidas adoptadas que entraron en vigor el 30 de marzo de 2022.
2. El contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido.
3. Desaparición de los contratos por obra o servicio.

Centrándonos en este último, por ser la modalidad contractual más empleada en las administraciones públicas, y no siendo a fecha de hoy posible la suscripción de contratos temporales con esa modalidad; hay que recurrir a las únicas modalidades que permite la norma: contratos eventuales o por sustitución en el espectro temporal; en el que habría que incluir también los contratos formativos; así como el contrato indefinido o fijo y el fijo-discontinuo en otro caso.

Lo anterior, debe ponerse en conexión con las previsiones de la Disposición adicional cuarta del mismo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, referida al régimen aplicable al personal laboral del sector público; de conformidad con el cual:

«Los contratos por tiempo indefinido y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones

públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.

Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, las modalidades de contratación laboral temporal permitidos a raíz de dicha reforma serán:

- los contratos formativos,
- los que hasta el momento se denominaban «eventuales» o por circunstancias de la producción (cuya duración máxima será de seis meses, o un año si así se dispone en el convenio colectivo aplicable),
- y los contratos interinos por sustitución o por realización de proceso selectivo.

Estas modalidades nos llevan a la problemática que se da en todas las administraciones de las contrataciones que se llevan a cabo para la ejecución de programas temporales subvencionados desde otras Administraciones públicas.

Autores como M^a José Fernández⁴, proponen las siguientes opciones, a efectos de llevar a cabo dichas contrataciones en el seno de los programas temporales:

Primera: Articular, caso de que el tipo de programa subvencionado lo permita, dichas contrataciones como contratos formativos.

Segunda: Realizar varias contrataciones eventuales durante el plazo a que se extienda la duración del programa a ejecutar con empleados laborales diferentes.

⁴ Modalidad de contratación laboral: ejecución de programas temporales subvencionados en la Administración Pública.
M.^a José Fernández Fernández.

Todo ello pese a ser conscientes de que, no obstante, la razón de ser de este tipo de contrataciones, tanto formativas como eventuales, no viene constituida, como ocurre en los contratos por sustitución, en la ejecución de programas de carácter temporal.

Tercera: Esto nos lleva a una tercera opción: la de interpretar que la D. A. 5^a del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, cuando señala que:

«Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

En el sentido de que la alusión contenida en aquella a los «contratos de duración determinada» resucita, de algún modo, en el ámbito del sector público y para la ejecución de programas temporales subvencionados, lo que hasta el momento eran los contratos por obra o servicios, de forma que finalizado el programa, se produciría automáticamente la extinción de dicho contrato.

Una tercera vía ésta que, reconoce la autora, no está tampoco exenta de problemática.

Cuarta: Una última opción sería el recurso a la figura de las contrataciones fijas. Opción que está también lejos de ser óptima habida cuenta la temporalidad del programa a ejecutar.

No obstante podría resultar válida para aquellas contrataciones que, pese a estar amparadas en subvenciones recibidas de otras Administraciones Públicas, tuviesen en puridad, como objeto, la cobertura de necesidades de servicios de carácter estructural de la Corporación.

Habrá que ver, como estructuran las diferentes administraciones públicas las contrataciones temporales en el seno de dichos programas temporales, habiendo una clara preferencia, como ya hemos visto, por el personal funcionario en detrimento del laboral, ya que en el ámbito laboral ha desaparecido, la categoría de contratación laboral más frecuentemente usada en la práctica diaria de nuestras Administraciones, el contrato por obra o servicio, es por contraposición el art. 10 del TREBEP, el que da la posibilidad de efectuar nombramiento de funcionarios interinos entre otros supuestos, para *«la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto»*. Por tanto parece clara la postura del legislador en cuanto al uso de interinos en el seno de estos programas temporales.

Con independencia de la opinión que pueda merecer que el mismo legislador ofrezca soluciones más flexibles en el sector público para afrontar la temporalidad que en el sector privado, y que el nuevo escenario planteado por dichas normas si bien ofrece algunas respuestas no deja de plantear también distintas interrogantes en torno a si la solución ofrecida es la más pertinente, lo cierto es que sin duda esta doble normativa abre una nueva etapa en la temporalidad de nuestro país. En el sector privado de la economía no parece que haya duda alguna, pero también en el sector público.

Y es que lo que sí parece ser seguro es que el nuevo escenario, cuyo objetivo principal reiteradamente confesado es consolidar relaciones estables de empleo, dibuja un nuevo contexto en estas relaciones en el sector público. Ya se trate de relaciones laborales o funcionariales. A buen seguro, y con independencia de que gusten más o menos las opciones efectuadas por dichas normas, las mismas van a obligar a diseñar una nueva estrategia en la planificación y definición de la ruta a seguir en esta materia en las Administraciones públicas. En todas las Administraciones públicas y en todo el sector público dependiente de éstas. A la mayoría les pilla despistados y desprevenidos. Seguramente sin estrategia alguna, con las limitaciones derivadas de su veste pública y

con unos *modus operandi* hasta ahora que, desde luego, no marchan en la misma dirección que las reformas establecidas.

En cualquier caso, un primer efecto si se producirá a buen seguro en la mayor parte del sector público. Esa doble normativa dictada obligará casi con total seguridad, y muy especialmente en las entidades locales, a cambiar el modelo de relaciones de empleo que bascularán en mayor medida en dirección a relaciones de interinidad funcionariales por dos razones: la primera, la mayor facilidad en su utilización para afrontar mediante éstas las necesidades temporales de personal; la segunda, *last but no least*, el menor coste.

Como conclusión de los efectos que 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, y la aprobación de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el ámbito de las Administraciones Públicas, podemos señalar que uno de los impactos que sin duda mayor repercusión tendrá, será la inviabilidad de concertar contratos para obra o servicio. Por lo tanto, las AA.PP. no podrán recurrir a este tipo de contratos en ningún caso, ni siquiera para la realización de trabajos propios de su actividad que no se den normalmente, por tratarse de actividades excepcionales, esporádicas o extraordinarias, ni de trabajos extraordinarios no propios de la actividad de la entidad, lo que sin duda a priori parece excesivo, ya que estando la posibilidad de contratar tan limitada, puede producir un perjuicio para el desempeño de muchas prestaciones de carácter público, que se estructuraban, o solventaban, acudiendo a dicha modalidad contractual.

Se ha salvado de una manera poco ortodoxa a juicio de los autores, la excepcionalidad de que las AA.PP. puedan, en su caso, suscribir contratos de duración determinada asociados a la estricta ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de programas temporales financiados con fondos de la Unión Europea (DA 5.ª RD-I 32/2021). Estos contratos innominados «*se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos*

establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público».

También de gran calado para las administraciones, es la reformulación tanto del objeto como la duración de los contratos por circunstancias de la producción, en cuyo seno se admiten dos modalidades, el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrán celebrarse para atender, las circunstancias ocasionales e imprevisibles (no estacionales o de temporada). La duración del contrato en este caso «no podrá ser superior a seis meses» (art. 2 ET), si bien por convenio colectivo de ámbito sectorial «se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año».

Y por otro lado, las circunstancias ocasionales y previsibles (aún estacionales o de temporada) de reducida duración. A tales efectos, las AA.PP. podrán elegir 90 días al año, distribuidos como mínimo en dos períodos, durante los que podrán contratar tantos trabajadores como quieran, sin que se limite el número de contratos que pueden celebrar durante esos días con un mismo trabajador ni se establezcan límites mínimos a la duración de dichos contratos, dicha previsión ha sido duramente criticada.

Por último hemos de concluir que en referencia a la nueva regulación del contrato de interinidad que la DA 4.^a del RD-I 32/2021 envía la regulación del contrato de interinidad por vacante en el sector público a la normativa aplicable a los funcionarios interinos por vacante. Y, de este modo, el personal laboral interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria del proceso de selección, promoción interna o provisión de puestos de trabajo dentro del plazo de los tres años siguientes a su contratación, hasta la resolución del mismo [art. 10.1.a) y 4 EBEP].

Por último hemos de aludir a la modificación del TREBEP, que por primera vez pone coto a las situaciones por las que se puede contratar a alguien como interino. Hasta ahora, se podía si la plaza vacante no podía asignarse a funcionarios, por ejemplo, pero la norma añade ahora que *“por un plazo máximo de tres años”*. Dicho

plazo ha sido acogido por diferentes sectores con entusiasmo, ya que la fijación de un plazo concreto de duración, evitará en su mayoría que las interinidades, el que se “elija” ofertar dicha plaza en función de quien la ocupe, acabando así con la problemática actual de miles de interinidades en fraude de ley.

También se puede acudir a dicha interinidad, para paliar una situación transitoria pero, matiza, *“durante el tiempo estrictamente necesario”*. O para ejecutar programas de carácter temporal pero, una vez más, con el límite a partir de ahora de esos tres años, ampliable uno más por ley en casos concretos. Otro supuesto que permite el uso de esta figura, por exceso o acumulación de tareas, pasa de permitirse durante seis meses al año a un máximo de nueve meses sobre 18, dicho cambio de plazo también ha sido acogido con entusiasmo en el seno de las administraciones, ya que da un poco de oxígeno para poder desempeñar determinados cometidos durante un plazo más amplio.

No podemos olvidar que la norma incluye algunas excepciones, en previsión de las posibles situaciones que pueden acontecer, como puede ser que si durante esos tres años en los que una persona está en un puesto de forma temporal se convoca la plaza, podrá permanecer en su puesto hasta que se adjudique al funcionario que consiga la oposición. Además, si alguna plaza queda desierta tras un concurso oposición, entonces sí podrá asignar a un interino. En paralelo, establece que las convocatorias para cubrir plazas interinas o contratos laborales tienen que ser públicas.

Todo ello tiene como fin acabar con la temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas, no obstante podemos señalar que dado el gran calado de las reformas introducidas, y la necesidad de adaptación a los mismos por las administraciones, la puesta en marcha y la problemática que dará la implementación de dichos cambios, será tratada una vez haya pasado un tiempo para el análisis de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA:

CASTILLO BLANCO, Federico. La reforma de la temporalidad en el sector público: ¿ley del embudo? <https://www.acalsl.com/blog/2022/02/la-reforma-de-la-temporalidad-en-el-sector-publico-ley-del-embudo>

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, M^a José. Modalidad de contratación laboral: ejecución de programas temporales subvencionados en la Administración Pública. Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados , N^o. 3 , 2022

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RAMOS MORAGUES, Francisco El personal «indefinido no fijo»: génesis, jurisprudencia y una propuesta de regulación legal, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2020.

ROQUETA BUJ, Remedios La aplicación de la reforma laboral en las administraciones públicas. Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022, , ISBN 9788418433726, págs. 128-131