

Los procesos de estabilización en la Administración local

JESÚS FUENTETAJA PASTOR

Catedrático de Derecho Administrativo (UNED)

- 1. La temporalidad en la Administración local**
- 2. La estabilización como medio de reducción de la temporalidad**
 - 2.1. El equívoco concepto de estabilización
 - 2.2. Los procesos de estabilización en la Ley 20/2021
 - 2.2.1. La estabilización vía concurso-oposición
 - 2.2.2. La estabilización vía concurso
 - 2.3. En particular, los méritos en los procesos de estabilización
- 3. El marco jurídico de los procesos de estabilización**
- 4. Regulación especial para los procesos de estabilización en la Administración local**
 - 4.1. La encomienda de gestión de los procesos de selección
 - 4.2. El temario de las oposiciones de estabilización en el ámbito local
- 5. Conclusiones**
- 6. Bibliografía**

Resumen

La reducción de las altas tasas de temporalidad en nuestras Administraciones públicas se ha articulado en la Ley 20/2021 a través del concurso-oposición y, de forma excepcional y polémica, mediante el concurso. Este proceso de estabilización resulta complejo, partiendo del propio concepto de estabilización, lo que se proyecta sobre la configuración concreta de cada procedimiento selectivo dentro del amplísimo margen que la normativa deja a cada Administración. En el caso de las Administraciones locales, la propia Ley establece medidas especiales para hacer frente a este proceso de estabilización.

Palabras clave: estabilización; temporalidad; procedimiento de selección; concurso-oposición; concurso.

Artículo recibido el 28/09/2022; aceptado el 11/10/2022.

The processes of stabilization in the local administration

Abstract

The reduction of the high temporary rates in our public administrations has been articulated in Law 20/2021 through the competitive exam and, exceptionally and controversially, through a less eliminatory and competitive selection process. This process of stabilization is complex, starting from the concept of stabilization itself, which is projected on the specific configuration of each selective procedure within the very wide margin that the regulations leave to each Administration. In the case of local administrations, Law 20/021 establishes special measures to deal with this stabilization process.

Keywords: stabilization; temporality; selection procedure; competitive exam; non-competitive exam.

1

La temporalidad en la Administración local

Si la temporalidad es un mal endémico en nuestras Administraciones públicas, el contexto institucional y sociológico de las entidades locales explica no solo la singularidad de algunas de sus causas en este ámbito, sino también la especialidad de régimen previsto para su solución a través de los procesos de estabilización. Sin perjuicio de afrontar tales singularidades y especialidades en este trabajo, resulta imprescindible ubicar ambos fenómenos (temporalidad y estabilización) desde una perspectiva general que permita su proyección sobre la Administración local e identificar así los problemas y retos que plantean en el ámbito local.

En lo que respecta a la temporalidad, resulta significativa la ocultación del dato cuantitativo en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. En efecto, los funcionarios interinos carecen de un dato desagregado específico, camuflándose en el impreciso apartado de “Otro personal”, donde comparten expresión con el personal eventual. Mientras que el personal laboral temporal directamente no aparece ni mencionado, siendo estadísticamente indiferenciado con el personal laboral en general. En lo que respecta al sector público de las Administraciones locales, en todo caso, y partiendo siempre de las reservas de plenitud que los datos del Boletín pueden plantear, es interesante señalar, en primer lugar, que en enero de 2022

figuran 592 152 empleados públicos locales, con una tasa de “otro personal” (esto es, ni funcionarios de carrera ni personal laboral) del 14% y de personal laboral del 54% (dato que comprende, como hemos dicho, tanto al personal laboral fijo como al temporal). Con estas cifras, aunque no se pueda cifrar con rigor y precisión la temporalidad oficial estadística en la Administración local, resulta fácil de colegir su elevada presencia en el empleo público local.

Fuera de esta dimensión cuantitativa, lo cierto es que la Administración local no es una excepción a la proliferación de personal temporal a su servicio¹. Ya el propio régimen jurídico del empleo público genera inherentemente una temporalidad estructural como consecuencia del amplio elenco de licencias, derechos y situaciones administrativas que permiten la interrupción provisional del desempeño efectivo de los puestos, a lo que se unen complejidades igualmente temporales de gestión de procedimientos de selección o de provisión. A ello habría que unir la mera decisión de prolongar desmesuradamente los nombramientos interinos o las contrataciones temporales con el simple expediente de no impulsar la ocupación reglamentaria de las vacantes, reflejo de una triste inercia administrativa o de una reprobable connivencia entre la Administración y sus empleados.

Lo cierto es que la reforma que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, lleva a cabo del Estatuto Básico del Empleado Público respecto al régimen de los funcionarios interinos tiene precisamente como objeto y finalidad evitar los abusos en la temporalidad interina, estableciendo consecuencias regladas² a la finalización de las causas que justificaron los nombramientos. La nueva regulación es más precisa que la anterior, pero el tiempo dirá si la gestión práctica se acomoda consecuentemente a sus exigencias.

2

La estabilización como medio de reducción de la temporalidad

Junto a la nueva regulación de los funcionarios interinos (por tanto, una medida estructural en el ordenamiento), encaminada a evitar preventivamente el

1. Con una perspectiva más amplia que la tratada en este trabajo, resultan interesantes las reflexiones de Cuenca Cervera (2022).

2. Así, por ejemplo, en el caso de los nombramientos de funcionarios interinos en vacantes, la norma básica prevé ahora que “transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera” (art. 10.4, párrafo segundo, TREBEP).

uso abusivo de esta clase de empleados públicos, la Ley 20/2021 aborda el problema coyuntural de la inmensa acumulación actual de empleados públicos temporales en nuestras Administraciones. Se trata, por tanto, de “desatascar” el sistema con medidas de choque que reduzcan inmediatamente la temporalidad, tal y como reza el propio título de la Ley. Y a tal fin, se ha acudido a un instrumento ya utilizado en el pasado, remoto pero también reciente (por ejemplo, leyes de Presupuestos de 2017 y 2018), de nuestra función pública: los procesos de estabilización. Sin embargo, la Ley 20/2021 ha modificado los sistemas selectivos a través de los cuales se articulaba tradicionalmente la estabilización (concurso-oposición), una modificación que alcanza no solo al sistema en sí (al imponer el concurso), sino también a su contenido (al imponer una regulación cuantitativa y cualitativa de los méritos a valorar en el concurso-oposición). Y, en cualquier caso, la regulación de los sistemas de selección está condicionada por la equívoca comprensión del propio concepto de estabilización.

2.1

El equívoco concepto de estabilización

Las polémicas opciones de la Ley 20/2021 y su vergonzante redacción obedecen, en última instancia, a una sorprendente confluencia de general cobardía política, de parcial demagogia judicial, de comprensibles tergiversaciones de colectivos interesados y de incomprensibles doctrinas jurídicas que supeditan el interés general al individual, vaciando los principios de igualdad y de mérito.

Los procesos de estabilización encierran una contradicción intrínseca que inevitablemente se refleja en su régimen jurídico y que plásticamente se formula con el interrogante: “¿se estabilizan plazas o personas?”³. Es decir, la pregunta es si se consolidan personas que ya están trabajando a título temporal en la Administración, lo que constituye una concepción subjetiva de la estabilización, o bien se estabiliza objetivamente el título de ocupación de los puestos en la Administración, para que pase tal título jurídico de temporal a permanente, pero sin intención de que dicha transformación se haga también asumiendo la persona que actual y temporalmente desempeña el puesto.

No está de más apuntar que este carácter equívoco del concepto de estabilización está alimentado por la aproximación tuitiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha sido el factor desencadenante remoto no ya de los procesos de estabilización, sino de que la respuesta interna a los abusos en la temporalidad por nuestras Administraciones haya forzado

3. Cantero Martínez (2022a).

las costuras del traje constitucional de la función pública. Como decimos, la doctrina del Tribunal de Justicia sobre prohibición de discriminaciones de los trabajadores temporales, así como sobre el abuso en la utilización del personal en la Administración, se forja en el seno de la política social europea, encaminada a la protección del trabajador europeo, siendo escasamente sensible –aunque no los desconozca y asuma– a los principios esenciales de instituciones internas como la función pública. De ahí que en el concepto europeo de abuso en la temporalidad subyazca la comprensión de que la reacción sancionadora interna deba tener en cuenta la situación subjetiva del trabajador que padeció aquel. Lo cual, a su vez, justifica y explica que la regulación y la gestión de los procesos de estabilización incluyan elementos tendentes a favorecer a los trabajadores temporales, incluso independientemente de que la prolongación de sus relaciones pueda o no ser calificada como abusiva.

En efecto, la regulación de los procesos de estabilización que lleva a cabo la Ley 20/2021 es un dechado de contradicciones internas, de imprecisiones terminológicas, de oscuridades y de vacíos que potencialmente permiten aplicaciones concretas más que cuestionables, lo que en el ámbito local es más propicio por la atomización del marco jurídico de los procesos selectivos vía bases de los singulares procedimientos de selección.

Como decimos, los procesos de estabilización padecen la tensión que generan, por un lado, las expectativas –que no los derechos– de quienes han prestado servicios a título temporal en la Administración durante prolongados y, en muchas ocasiones, abusivos períodos de tiempo, y, por otro, el derecho de cualquier ciudadano a ingresar en condiciones de igualdad en la función pública sin ser discriminado –entre otras razones– por no haber prestado servicios previamente en la Administración. La admisibilidad de la diferencia de trato basada en la prestación previa de servicios en la Administración deberá ser valorada, en última instancia, conforme al principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta que, en el caso del concurso como sistema de estabilización, el sacrificio de la igualdad es prácticamente total por cuanto, aunque formalmente abiertos a cualquier ciudadano, solo quienes ostentan servicios previos tienen una mínima oportunidad de tener éxito.

En efecto, la Ley 20/2021 es consciente de las dudas de constitucionalidad que penden sobre su contenido, de ahí que no solo formalmente pretenda erradicar cualquier atisbo de proceso restringido (en este sentido la manida fórmula de que la articulación de los procesos selectivos, “en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad”), sino que también incluya una exposición de motivos con una rica argumentación encaminada a la justificación de la medida, partiendo de las exigencias del derecho europeo –no siempre bien

comprendido⁴ y frecuentemente tergiversado⁵, todo hay que decirlo— y de los límites constitucionales.

Sin embargo, a pesar de esta proclamación solemne de constitucionalidad y de respeto de los principios de igualdad y de mérito, la regulación básica de los procesos de estabilización está transida de medidas tendentes a favorecer al personal temporal en detrimento del resto de ciudadanos candidatos, reflejando la comprensión de tales procesos como instrumentos más de consolidación subjetiva de los empleados públicos temporales que de estabilización objetiva de las plazas. Y si este objetivo de consolidación subjetiva constituye un criterio implícito, pero al menos reflejado con prudencia, en la Ley 20/2021, lo cierto es que los desarrollos interpretativos, normativos y aplicativos de dicha ley por muchas Administraciones (particularmente las locales) están siendo abiertamente informados por la intención de que las plazas objeto de estabilización sean obtenidas por el personal temporal que actualmente las desempeña.

Así lo podemos observar en las previsiones normativas que establecen medidas como el propio concurso-oposición (art. 2), como sistema selectivo, y más aún el mero concurso (disposiciones adicionales sexta y octava); el peso de la fase de concurso en aquel, así como los méritos a valorar en la misma; la posibilidad de que la fase de oposición (o partes de la misma) no tenga carácter eliminatorio; la no aplicación en el ámbito local del contenido de las oposiciones que figura en el Real Decreto 896/1991. Como decimos, estas previsiones generales básicas constituyen opciones de política legislativa directamente encaminadas a favorecer al personal temporal que participe en los procesos selectivos de estabilización, si bien no dejan de presentar una cierta contención proporcional. El gran peligro es el desarrollo normativo y, sobre todo, aplicativo vía bases de cada procedimiento, que cada Administración lleve a cabo, donde el objetivo de consolidar al personal ya al servicio de las propias entidades locales se desborda en previsiones difícilmente compatibles con el principio de igualdad constitucional, pero también europeo, como veremos más adelante.

2.2

Los procesos de estabilización en la Ley 20/2021⁶

Como señalábamos anteriormente, los procesos de estabilización de personal temporal no son una innovación de la Ley 20/2021, pero sí la utilización del

4. Fuentetaja Pastor (2018); Ordóñez Solís (2022).

5. Fuentetaja Pastor (2020).

6. Imprescindible, sobre este tema, Mauri Majós (2022).

concurso como medio encaminado a tal fin. De esta manera, podemos diferenciar la estabilización ordinaria, por un lado, en la estela por ejemplo de las recientes leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, y que se articula a través del sistema de concurso-oposición (art. 2 Ley 20/2021), y, por otro, la estabilización extraordinaria articulada mediante el concurso, incorporada a la Ley en trámite parlamentario.

2.2.1

La estabilización vía concurso-oposición

Continuando la senda de los procesos iniciados con las leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, la Ley 20/2021 “autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”.

Además de previsiones más o menos accesorias, como el rígido calendario para la aprobación y publicación de las ofertas de empleo público (antes del 1 de junio de 2022), para la publicación de las convocatorias, con sus bases (antes del 31 de diciembre de 2022), y para su resolución (antes del 31 de diciembre de 2024), o la novedosa apertura de la concreta articulación de los procesos a la negociación colectiva (cuando el Estatuto Básico solo contempla en tal negociación los criterios generales de acceso), la innovación más trascendental que la Ley 20/2021 introduce en este punto es el contenido mismo de las fases de oposición y de concurso.

Sensibles a las demandas del personal temporal, los elementos más importantes a tener en cuenta son:

- Se ha cifrado imperativamente el peso de los méritos en el total del sistema (el 40%).
- Se condicionan los méritos que pueden ser valorados (“se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate”). La potencialidad de esta previsión no es solo cuantitativa (“mayoritariamente”), sino también cualitativa (“experiencia en el cuerpo [...]”), abriendo la posibilidad a las bases de todo tipo de concreciones abusivas.
- Se permite matizar o limitar el carácter eliminatorio de la oposición, con la sibilina redacción que señala que pueden “no ser eliminato-

rios los ejercicios en la fase de oposición”, lo que abre la puerta a vaciar de efectos pruebas de la oposición cuyo objeto es constatar la capacidad o el conocimiento de los candidatos para realizar determinadas funciones⁷.

2.2.2

La estabilización vía concurso

Junto a la estabilización articulada a través del concurso-oposición, y que hemos calificado como ordinaria, la Ley 20/2021 permite la estabilización —es decir, el ingreso en la función pública como funcionario de carrera o como personal laboral fijo— de las plazas que “hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016”.

La utilización del concurso como medio selectivo de ingreso en la función pública en el seno de los procesos de estabilización constituye, sin duda, la medida más polémica y cuestionable, introducida —si se nos permite la expresión— con la nocturnidad y alevosía propias de las enmiendas parlamentarias, en un ejemplo más de deformación política de instituciones fundamentales del sistema administrativo. Hay que recordar, además, que la Ley 20/2021 trae causa directa del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, al ser resultado de su tramitación como proyecto de ley. Dicho Decreto-ley presentaba la coherencia propia de los procesos de estabilización de las leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, limitando el sistema selectivo al concurso-oposición.

Con razón ha sido tachada de inconstitucional⁸, lo que hoy día ni siquiera es un consuelo, no ya por la imprevisibilidad del futuro pronunciamiento de nuestro maltrecho Tribunal Constitucional, sino por la consciente estrategia de hechos consumados, que en el caso de la nulidad de procesos selectivos ha sido últimamente avalada por el Tribunal Supremo al amparo de la protección de la buena fe y de los derechos de los candidatos nombrados⁹.

La Ley 20/2021 era consciente de las dudas de constitucionalidad que esta previsión suscitaría, razón por la cual pone énfasis en su articulado para calificar la medida como “excepcional”, remachando que estos procesos arti-

7. Al respecto, es muy crítica Cantero, por el vaciamiento de la utilidad de las pruebas y porque su aplicación en el ámbito local resulta particularmente compleja, pues el RD 896/1991 impone el carácter eliminatorio: Cantero Martínez (2002a: 167-169).

8. Véase el contundente artículo de Jiménez Asensio (2022).

9. Chaves García (2020: 326-341).

culados por concurso “se realizarán por una sola vez”. Además, el preámbulo despliega una exhaustiva mención de la jurisprudencia constitucional relevante sobre el tema. Sin embargo, fuera de estas adjetivaciones y de las plazas que se podrían estabilizar vía concurso, la Ley 20/2021 no contiene ninguna precisión más, abandonando en principio a las bases de cada procedimiento la concreción de los requisitos y méritos que serán valorados en cada concurso de acceso.

Es obvio que el concurso positivamente beneficia a quienes pueden esgrimir méritos por haber prestado servicios previamente a la Administración y negativamente limita o incluso impide a los ciudadanos que no han tenido tal oportunidad el poder participar en tales procedimientos de selección. Por mucho que formalmente los concursos estén abiertos a cualquier participante (lo contrario sería una discriminación directa de la norma), en la práctica solo pueden participar –en el sentido de tener la más mínima oportunidad de éxito– quienes pueden aducir méritos valorables conforme a las bases del concurso, lo que puede constituir una discriminación indirecta para quienes no han tenido ocasión de atesorar méritos de experiencia.

2.3

En particular, los méritos en los procesos de estabilización

La consideración de los méritos en los procesos de estabilización constituye la clave de bóveda de su sistema. En la medida en que la estabilización pretende objetivamente reducir la temporalidad estructural y subjetivamente tomar en consideración como mérito la prestación de servicios a título temporal en la Administración, el contenido y el alcance de esta experiencia en cuanto mérito se erigen en el elemento decisivo del sistema, aunque también es cierto que la tensión interna del concepto de estabilización se plasma en la compleja y problemática regulación de los méritos a que ello da lugar¹⁰.

De hecho, esta toma en consideración de la experiencia no solo ha sido tradicionalmente bendecida por el Tribunal Constitucional, sino que también es asumida y regulada por el sistema como un mecanismo tanto de capacitación como de atesoramiento de méritos. Lo cual es tanto como decir que en determinados sectores de la actividad administrativa la temporalidad es conscientemente prevista como parte del sistema de ingreso en la función pública. Tal es el caso de las Administraciones sanitaria y educativa no universitaria,

¹⁰. Al respecto, el excelente análisis crítico y pormenorizado de Fondevila Antolín (2022).

donde la legislación básica relativa al estatuto de su personal establece el concurso-oposición como sistema selectivo ordinario¹¹.

Por tanto, el propio sistema de concurso-oposición y los ámbitos administrativos que lo erigen en método ordinario de acceso prevén el mérito de la prestación temporal de servicios previos, complementándolo con la fase de oposición en cuanto que mecanismo principalmente de constatación de la capacidad.

En cambio, el sistema de concurso presume la capacidad de los candidatos (de ahí la excepcionalidad de su utilización), la cual solo se constata en abstracto a través de la titulación requerida, a diferencia de la oposición o del concurso-oposición, donde la abstracta capacitación de la titulación es contrastada en concreto a través de las pruebas en que la oposición consista. De ahí que todo el peso del concurso repose en los méritos, por lo que la regulación de los mismos sea determinante y condicione el resultado final del procedimiento, sea en lo tocante a su admisión, sea en lo referente a su ponderación.

Partiendo de la formal apertura de los procedimientos de estabilización a todos los ciudadanos, para salvaguardar así el principio de igualdad, al menos directamente, la regulación y configuración de los méritos se revela esencial para la gestión de los procesos, pero también para valorar su encaje legal.

En sede de legislación básica (es decir, en la Ley 20/2021), los méritos son regulados solo en el ámbito del concurso-oposición, omitiendo cualquier mención siquiera a los mismos en el concurso de las disposiciones sexta y octava. Este silencio es lo primero que sorprende, pues la excepcionalidad del concurso –que la propia Ley proclama– exigiría del legislador un pronunciamiento expreso precisamente del contenido más sustancial –por no decir único– de este sistema selectivo. Abandonar dicho contenido a la legislación o normativa de desarrollo –escalón jurídico intermedio, antes de las bases, en el que probablemente ni siquiera estuviera pensando la Ley 20/2021–, y no digamos ya a las concretas y singulares bases de cada procedimiento selectivo –como decimos, el único instrumento jurídico aplicativo que contempla, además de la oferta de empleo público, la regulación básica–, no parece coherente con la reserva de ley que establece la Constitución en su art. 103.3.

En efecto, constitucionalmente se impone la determinación materialmente legislativa del estatuto de los funcionarios públicos, entendido este como derechos, obligaciones y responsabilidades de aquellos e incluidos los

11. En el ámbito de la educación no universitaria, LO 2/2006, de Educación, tal y como también señala la STC 51/2019, de 11 de abril. En cuanto al personal estatutario de los servicios de salud, su Estatuto Marco (Ley 55/2003, de 16 de diciembre) así lo recoge en su art. 31.1.

instrumentos organizativos que repercuten en el contenido esencial de ese estatuto. En el caso del acceso a la función pública, esto es, de la adquisición de la condición de funcionario (permanente, obviamente), el derecho fundamental a la igualdad en el acceso a las funciones y los cargos públicos (art. 23.2 de la Constitución) refuerza la necesidad de un contenido legislativo mínimo que permita en la Ley reconocer los elementos esenciales que configuran el ingreso en la función pública, incluidos los procedimientos selectivos.

Pues bien, la Ley 20/2021 no incluye el más mínimo contenido que permita identificar el contenido y alcance de los méritos del concurso. Esta situación contrasta en la propia Ley cuando regula el contenido de la fase de mérito del concurso-oposición (art. 2). Ni siquiera acudir a la legislación básica general de función pública (en la actualidad el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) nos permite integrar, siquiera de forma interpretativa, ese contenido. Y es que, al ser el concurso un medio excepcional que, además, solo podrá aplicarse en virtud de ley (art. 61.6, párrafo segundo, TREBEP), la comprensión del concurso en la normativa básica no solo exige formalmente una previsión en norma con rango de ley, sino también, implícitamente, una regulación de los méritos. Precisamente que el propio art. 61.6 del TREBEP solo mencione los méritos para señalar que el sistema de concurso consistirá únicamente en la valoración de aquellos, se encamina a evitar la deformación de dicho sistema mediante la adición de pruebas propias del sistema de oposición. Pero el carácter excepcional del concurso y que su contenido sea exclusivamente el mérito a valorar, junto a la necesidad de habilitación legal para su utilización, imponen que la ley regule el contenido y alcance de los méritos que permiten identificar legalmente al concurso en cuanto institución del sistema de función pública, máxime cuando articula el derecho fundamental de acceso¹².

12. Así lo vemos, por ejemplo, en el concurso de acceso previsto en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, cuando establece que puedan ingresar en la carrera judicial, por la categoría de magistrado del Tribunal Supremo o de magistrado, juristas de reconocida competencia (301.5). Su ingreso se realizará, como decimos, por concurso, entre juristas de reconocida competencia y con más de diez años de ejercicio profesional, exigiéndoles además la superación de un curso de formación en la Escuela Judicial. La propia Ley (art. 313) regula con mucho detalle no solo los méritos que las bases del concurso deberán recoger y graduar, sino también la necesidad de incluir “la realización de pruebas prácticas relativas a la elaboración de un dictamen que permita al tribunal valorar la aptitud del candidato”. Más aún, en las bases se establecerán las previsiones necesarias para que el tribunal calificador pueda tener conocimiento de cuantas incidencias hayan podido afectar a los concursantes durante su vida profesional y que pudieran tener importancia para valorar su aptitud en el desempeño de la función judicial. Por último, para valorar los méritos aducidos por los solicitantes, las bases de las convocatorias establecerán la facultad del tribunal de convocar a los candidatos o a aquellos que alcancen inicialmente una determinada puntua-

Salvo que algún legislador autonómico haya terciado en el proceso de estabilización, lo cierto es que la Ley 20/2021 solo incluye las referencias cualitativas y cuantitativas ya señaladas sobre los méritos respecto al concurso-oposición, abandonando en cambio el concurso en manos de la Administración.

En ambos casos, no obstante, dos son los riesgos que se observan principalmente sobre esta amplia libertad de configuración de los méritos: por un lado, la limitación de méritos a la experiencia consistente en la exclusiva prestación previa a título temporal en la Administración; y por otro, y en una vuelta de tuerca más, que solo se tengan en cuenta o se valoren más favorablemente los servicios temporales prestados en la Administración convocante o incluso en el puesto convocado. Teniendo en cuenta, además, que el riesgo en fase de aplicación –esto es, en la singular valoración de méritos por los órganos de selección– es aún mayor y más sibilino incluso que en la propia redacción de las bases.

Todos ellos son criterios al servicio de la estabilización subjetiva, es decir, de la consolidación del personal temporal en las plazas objeto de estabilización, burlando los principios de igualdad y constituyendo una auténtica desviación de poder, vicio de invalidez tan invocado como difícil de demostrar, pero que la propia y concreta configuración de los méritos en las bases de los procedimientos selectivos puede constituir en muchos casos algo más que un mero indicio del mismo.

Es cierto que esta distinción que se puede realizar a la hora de regular o valorar los méritos (es decir, la experiencia profesional temporal principalmente) constituye una diferencia de trato que puede ser considerada una discriminación no justificada. Y ello no solo desde el punto de vista constitucional –sobre el que más se está incidiendo al enjuiciar este tipo de diferencias–¹³, sino también desde la perspectiva del derecho europeo

En efecto, resulta paradójico que a estas alturas se hayan olvidado unos y otros del derecho europeo. Este ha sido la causa remota de todo el terremoto que ha experimentado el régimen jurídico de la temporalidad en el empleo público español, desembocando ahora en este proceso de estabilización y antes –y a la vez– en la igualación de regímenes entre empleados públicos

ción a una entrevista, de una duración máxima de una hora, en la que se debatirán los méritos aducidos por el candidato y su “currículum” profesional, pero se advierte que dicha entrevista “tendrá como exclusivo objeto el acreditar la realidad de la formación jurídica y capacidad para ingresar en la Carrera Judicial, aducida a través de los méritos alegados, y no podrá convertirse en un examen general de conocimientos jurídicos”.

13. Sin duda alguna el texto de referencia lo constituye el reciente estudio de Cantero Martínez (2022b: 142-177).

estables (funcionarios de carrera y trabajadores laborales fijos) y empleados públicos temporales.

En efecto, es conocido el proceso incruento –a diferencia de las polémicas y cuestionadas reacciones a las sanciones ideadas para remediar el abuso de la temporalidad– de convergencia de estatus jurídico experimentado jurisprudencial y legalmente por nuestra función pública, donde sobre todo los tribunales –sean internos o europeos– han llevado a cabo un reconocimiento de derechos casi total a los funcionarios interinos respecto a los funcionarios de carrera. Todo este proceso de convergencia de regímenes se ha basado en el principio de igualdad, en la medida en que no se podía discriminar a los trabajadores públicos temporales respecto a los permanentes cuando objetivamente las funciones y tareas realizadas eran idénticas o similares atendiendo a variados factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación o los requisitos exigidos para su desempeño¹⁴.

La igualdad así concebida por el Tribunal de Justicia no se deriva exclusivamente de la Directiva 1999/70 para proteger las discriminaciones que puedan experimentar los trabajadores temporales respecto a los permanentes, sino que es expresión de un principio más general que trasciende a la citada norma y que puede perfectamente incardinarse en el derecho fundamental a la igualdad reconocido en la Carta de Derechos Fundamentales (art. 21), pero también en la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de ámbito, por tanto, más universal que la célebre Directiva 1999/70. Todo este marco jurídico europeo, con su propia concepción y alcance del principio de igualdad, es plenamente aplicable a los procesos de estabilización que, como decimos, se justifican como respuesta al incumplimiento del derecho europeo, al que, por tanto, también se deben someter en cuanto que ejecución del mismo. No será, pues, de extrañar que la validez de los procesos de estabilización acabe siendo enjuiciada prejudicialmente por el Tribunal de Justicia no tanto por si constituyen una respuesta adecuada a los abusos en la temporalidad –en la línea ya mencionada que ha desencadenado el proceso– como por si los procesos de estabilización producen discriminaciones indirectas respecto a los ciudadanos que pretenden acceder al empleo público, al colocarles en una situación desproporcionadamente desventajosa al no haber prestado servicios previos en la Administración.

14. Se insiste en que toda la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre igualdad entre trabajadores permanentes y temporales se basa en esta comparabilidad objetiva de funciones y tareas, por lo que todas las sentencias recaídas al respecto se fundamentan en dicha concepción de la igualdad entre empleados. Por ejemplo, *Rosado Santana*, 8 septiembre 2011 (C-177/10), n. 66; *Rodrigo Sanz*, 20 diciembre 2017 (C-443/16), n. 38.

3

El marco jurídico de los procesos de estabilización

Evidentemente, el marco jurídico básico, en todos los sentidos de este adjetivo, viene dado por la Ley 20/2021, donde se regulan –como ya hemos señalado– las opciones fundamentales de los procesos de estabilización, desde los sistemas selectivos utilizables hasta las plazas que deben ser incluidas¹⁵, pasando por los méritos valorables y su ponderación. Sin embargo, la regulación es completamente disímil, pues mientras respecto a la estabilización ordinaria vía concurso-oposición se recogen los méritos que pueden ser considerados (“se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría”: art. 2.4, segundo párrafo), la Ley 20/2021 –como hemos visto– calla estrepitosamente cuando de la estabilización extraordinaria vía concurso se trata.

Es un ejemplo de la parquedad del legislador básico estatal al desencadenar el proceso de estabilización, defiriendo, en principio, a cada Administración, en cada procedimiento selectivo, la concreción mediante las bases de los numerosos aspectos esenciales que determinan la configuración decisiva de los singulares procedimientos de selección. Como apuntábamos, la atomización de los procesos de estabilización es inevitable y excesiva, pues en principio la Administración aprobaría cada base de cada procedimiento directamente en aplicación de la Ley 20/2021. Pero en la medida en que esta omite y remite a otros instrumentos administrativos posteriores la determinación de numerosos aspectos esenciales, la heterogeneidad de situaciones y de previsiones entre bases y entre Administraciones constituye una realidad que pone en riesgo una igualdad básica de trato entre los ciudadanos.

Quizás para homogeneizar y, por tanto, para garantizar una mayor igualdad en ámbitos administrativos, pero también para establecer o blindar legislativamente ciertas opciones que pudieran llegar a ser cuestionables¹⁶, algu-

15. Cuestión, por cierto, nada sencilla de dilucidar, como lo muestran las aquí sí útiles interpretaciones de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las *Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021*. *Vid.*, igualmente, Losa Muñiz (2022) y, en el mismo número de la revista, la contribución de Boltaina Bosch (2022).

16. Como la restricción del ámbito subjetivo de los candidatos que pueden participar en los concursos extraordinarios de estabilización, impidiendo al personal que ocupe actualmente puestos en una Administración la posibilidad de presentarse. Por ejemplo, art. 5.2 del Decreto-ley Foral 2/2022, de 23 de mayo, de Navarra, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre: “No podrán concurrir a los procedimientos selectivos de ingreso que se convoquen para estabilización de empleo temporal aquellas personas empleadas que ostentan la condición de personal fijo en el puesto de trabajo objeto de convocatoria en la Administración de la

nas comunidades autónomas han aprobado normativa de desarrollo de la Ley 20/2021.

Por su parte, el Estado, consciente de la escasa regulación básica de los procesos selectivos, se ha aventurado a aprobar una resolución interpretativa de carácter obviamente no vinculante, pero de efectos confundidores. Se trata de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las *Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021*. Ciertamente nadie como el propio Estado para aclarar lo que quiso decir en la Ley 20/2021, pero también para intentar añadir vía interpretación lo que no se atrevió a incluir vía regulación. En efecto, estas Orientaciones introducen desarrollos propios no ya del reglamento, sino incluso de la propia Ley, a lo que estaría obligada por la reserva constitucional que el art. 103.3 de la Constitución establece, como puede verse en el anémico contenido legislativo del concurso extraordinario de estabilización, que contrasta, por su carácter excepcional, con el medio ordinario de estabilización (el concurso-oposición del art. 2 de la Ley 20/2021), cuya regulación es paradójicamente más completa.

Por mucho que se predique el carácter interpretativo y, por ello, no vinculante de tales Orientaciones, sabido es ya que lo jurídico no se agota en lo vinculante y que el llamado *soft law* administrativo despliega efectos propios, condicionando la actuación de los destinatarios de tales instrumentos y amparando la motivación de la actuación de la Administración y de los jueces. En el caso de las entidades locales que deben configurar sus propios procesos de estabilización, la influencia e incidencia determinante de estas Orientaciones es muy importante, porque resulta más sencillo atenerse a la interpretación que el propio Estado ha hecho de su ley para intentar evitar complicaciones impugnativas posteriores, aunque el posible mimetismo local al respecto bien pudiera derivarse de la equivocada comprensión de los efectos no vinculantes de las Orientaciones del Ministerio, tal y como en la práctica diaria en ocasiones se puede observar, donde aquellas se invocan con una intencionalidad que trasciende al mero argumento de autoridad.

Y aquí es donde la Resolución en cuestión se manifiesta confusa, pues, como señalábamos, no se limita a interpretar y aclarar el contenido de los

Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Las personas que no cumplan este requisito no podrán ser nombradas, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud". O el Decreto-ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, expresamente aplicable a las entidades locales de las Islas Baleares, que fija, respecto al concurso-oposición, la forma de realizar la fase de oposición (puntuaciones, temarios, banco de preguntas, etc.), y respecto al concurso, los méritos y su baremación.

términos imprecisos y vagos que incluye en su redacción, sino que se atreve a desarrollar elementos que –al no figurar en el cuerpo de la Ley– forman parte de la autonomía de cada Administración y del margen de opciones que el propio legislador básico, por convicción o por otras razones, ha pretendido dejarles. El caso más significativo es el de la exhaustiva “explicación” de los méritos valorables y de su ponderación en el seno del concurso-oposición que articula el proceso ordinario de estabilización.

En lo que respecta al ámbito local, la disposición adicional primera de la Ley 20/2021 especifica que “los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2” de su propia Ley, explicándose la omisión de la referencia en esta sede al concurso extraordinario de estabilización de las posteriores disposiciones adicionales sexta y octava en su posterior génesis parlamentaria, que no tuvo en cuenta el contenido de la adicional primera.

Fuera de ese desajuste técnico legislativo, lo relevante de la citada disposición adicional primera es la previsión de la no aplicación a los procesos selectivos locales que articulen la estabilización de determinados artículos 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, cuyo alcance desarrollaremos a continuación.

4

Regulación especial para los procesos de estabilización en la Administración local

Ya se han destacado, al hilo de la exposición general del régimen jurídico de los procesos de estabilización, las singularidades que la aplicación y desarrollo potencial de los mismos puede presentar en el ámbito local, aunque se podrían mencionar otras, como la aplicación de la estabilización a los funcionarios con habilitación de carácter nacional¹⁷. Esta singularidad local es tal

17. Castillo Blanco (2022). En todo caso, el Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha incluido 807 plazas correspondientes a dicha escala. Por cierto, Real Decreto impugnado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local ante el Tribunal Supremo, que deniega las medidas cautelares porque “puede afirmarse de forma igualmente razonable que podremos dictar sentencia a principios de 2023. Los plazos previstos por la Ley de la Jurisdicción permiten asegurarlo. De este modo, nos habremos

que la propia Ley 20/2021 consagra normativamente una serie de “medidas para el ámbito local”, en su disposición adicional primera. Estas medidas afectan, por un lado, a la gestión de los procedimientos de selección, y, por otro, al contenido de estos.

4.1

La encomienda de gestión de los procesos de selección

La complejidad de organizar un procedimiento selectivo dificulta que muchos municipios los puedan gestionar, jurídica y técnicamente. Incluso optan por estrategias de atracción de personal de otras Administraciones –estatal y autonómicas, sobre todo–, mediante libres designaciones y estimulantes complementos específicos. Si a ello añadimos el hecho de que durante muchos años las ofertas de empleo público han estado limitadas, nos encontramos con municipios donde sus empleados no han gestionado nunca un procedimiento selectivo o donde su organización resulta ineficiente o ineficaz.

La Ley 20/2021 impone la convocatoria de procedimientos de selección para reducir la temporalidad de las Administraciones públicas, incluidas obviamente las locales. No es, pues, una opción prescindir de estos procedimientos, pues las plazas y los puestos ocupados temporalmente deben ser incluidos en los procesos de estabilización. Ante la carga de gestión que esto pudiera suponer para muchos municipios, la Ley 20/2021 ha explicitado una opción que, en realidad, siempre estaba a su disposición en ejercicio de su potestad de autoorganización, expresión de la autonomía local que institucional y constitucionalmente se garantiza a las entidades locales.

En efecto, atendiendo a la incapacidad o dificultad de muchos municipios para organizar los procedimientos de selección de su personal y exceptuando, por ello, a los municipios de gran población, el apartado primero de la disposición adicional primera de Ley 20/2021 establece que aquellos “podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales”, posibilidad que hace extensiva inmediatamente

pronunciado sobre la legalidad de los extremos controvertidos por el Consejo General de Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local del Real Decreto 408/2022 antes de que hayan avanzado esos procedimientos hasta un punto en el que puedan producirse los perjuicios a que alude el recurrente en el supuesto de que nuestra sentencia sea estimatoria” (ATS 26 julio 2022, núm. rec. 695/2022).

a la selección de los empleados públicos temporales (funcionarios interinos y personal laboral temporal).

Se hace, pues, necesario recordar los términos generales de la regulación de la encomienda de gestión (art. 11 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público), para comprender su contenido y articulación cuando tenga por objeto la selección de empleados públicos locales.

En lo que respecta, en primer lugar, a la justificación de las encomiendas de gestión, según la LRJSP, estas se llevarán a cabo “por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño”, causas que implícitamente contempla la Ley 20/2021 al establecer esta posibilidad que se abre a los municipios, pero que estos deberán explicitar y concretar al recurrir eventualmente a ella.

En segundo lugar, es preciso analizar el objeto de la encomienda. El régimen general de la encomienda de gestión establece que esta tendrá por objeto “[l]a realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades”. El objeto de la encomienda es importante no solo por constituir el contenido de esta, sino también porque dicha encomienda puede exclusivamente hacerse en beneficio de otra Administración que posea la capacidad y los medios técnicos para realizar las actividades propias de la encomienda, y que la Ley 20/2021 identifica con las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

Como es característica genuina de la encomienda de gestión, se insiste en que su objeto lo constituyen “actividades materiales o técnicas”, no jurídicas. Como especifica la propia Ley 40/2015, “[l]a encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda” (art. 11.2).

Por tanto, en el caso de la encomienda de gestión de procesos selectivos, el municipio debe establecer el marco jurídico del procedimiento selectivo, asumiendo la entidad a quien se encomienda la gestión la realización exclusiva de las actividades técnicas y materiales en que consiste el procedimiento de selección. Por tanto, el municipio que encomienda debe aprobar la oferta de empleo público, la convocatoria y las bases del procedimiento selectivo concreto, correspondiendo a la entidad a quien se encomienda toda la gestión

administrativa, material y técnica, en que consiste la valoración y mensuración de capacidades y méritos (pruebas, exámenes, evaluación de méritos, infraestructura material, etc.).

El juego encomendante y encomendado responde, en realidad, a la división de funciones, básica e institucional, con la que el sistema de función pública organiza el sistema de selección: la Administración, por un lado, y el órgano de selección, por otro. La primera adopta decisiones en ejercicio de su discrecionalidad administrativa (sobre todo la aprobación de las bases, estableciendo las pruebas a realizar, los méritos a valorar, etc.), mientras que el órgano realiza la actividad de discernimiento y gradación del mérito de los candidatos en ejercicio de su discrecionalidad técnica.

Así pues, el municipio continúa siendo la Administración convocante del procedimiento de selección, estableciendo su régimen jurídico y, en todo caso, resolviendo el procedimiento con los nombramientos finales sobre la base de los resultados elaborados por la entidad a la que encomendó la gestión, material y técnica, de la valoración de méritos. Esto último lo deja meridianamente claro el apartado segundo de la disposición adicional primera de la Ley 20/2021, cuando establece que, “[f]inalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la entidad local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo”.

Sea como fuere, la delimitación de “actos jurídicos” y “actividades materiales y técnicas”, que corresponderían respectivamente al municipio encomendante y a la entidad a la que se encomienda la gestión, puede resultar en ocasiones imprecisa. Y es que la gestión material y técnica del procedimiento selectivo incluye inevitablemente actividad jurídica. Por ejemplo en forma de actos administrativos en los que figuran los resultados de las diferentes pruebas o fases de selección, así como en la resolución de las alegaciones o reclamaciones ante los propios órganos de selección, o incluso en los actos interpretativos de las propias bases que integran estas en fase de aplicación (por ejemplo, al señalar la forma de acreditación de méritos).

Finalmente, no está de más señalar que esta previsión que permite a los municipios de régimen común encomendar la gestión material y técnica de los procesos selectivos a otras entidades no limitaría su eficacia al ámbito específico de los procesos de estabilización regulados por la Ley 20/2021, sino que constituiría una previsión permanente en el ordenamiento local. Aunque, como ya se señaló, tal previsión no hace sino explicitar una posibilidad derivada de la potestad de autoorganización de los municipios, inherente a la autonomía local, y que la Ley 20/2021 se cuida mucho de salvaguardar al regular esta posibilidad, como decimos, como una facultad y no como una obligación.

Lo cual, respecto a los propios procesos de estabilización, no deja de revestir importancia, pues precisamente los municipios, a pesar de las explicadas dificultades para organizar procedimientos selectivos, se muestran renuentes a ceder la gestión de la valoración de capacidades y méritos de los procedimientos selectivos que convocan, por el interés –humano y económico– de los municipios convocantes en estabilizar a su personal temporal y no tanto las plazas ocupadas temporalmente.

4.2

El temario de las oposiciones de estabilización en el ámbito local

Como señalamos anteriormente, la disposición adicional primera de la Ley 20/2021 establece que, para los procedimientos selectivos que articulen el proceso de estabilización en el ámbito local, no serán de aplicación los arts. 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.

Se trata de un guiño más al personal temporal que se presente a los procedimientos de estabilización, pues, como es sabido, tales artículos regulan con carácter básico los ejercicios teóricos y prácticos que deben observar las entidades locales al configurar sus sistemas selectivos, y que incluyen, en particular, unos contenidos mínimos, de materias tanto generales como específicas, así como un número mínimo de temas según el grupo o subgrupo al que corresponda la plaza.

Se trata, en todo caso, de una inaplicación de tales preceptos limitada a los concretos procesos selectivos que se organicen al amparo de la Ley 20/2021, si bien hace tiempo que se cuestiona no ya la oportunidad de esos artículos, sino del propio Real Decreto 896/1991, en un contexto actual de intensa interiorización autonómica de la función pública local.

5

Conclusiones

La configuración jurídica de los procesos de estabilización establecidos en la Ley 20/2021 plantea dudas sobre su constitucionalidad e, incluso, sobre su conformidad al derecho europeo, aunque en ambos casos desde la doble perspectiva de quienes se ven favorecidos o perjudicados por su regulación. Además de esa regulación estática de estos procesos, la dinámica que los

desarrolle encierra potencialmente múltiples problemas que son particularmente evidentes en el ámbito local: empezando por la propia inclusión o exclusión de plazas en las ofertas de empleo público, continuando con la redacción y aprobación de las bases (sobre todo estableciendo requisitos o méritos más o menos ostensiblemente discriminatorios o sesgados, en particular en la determinación del carácter y origen de la experiencia a valorar), y terminando con el propio funcionamiento potencial de los órganos de selección, donde la desviación de poder dista de ser un vicio meramente teórico (más aún si tenemos en cuenta la espada económica de Damocles que pende sobre las arcas públicas locales en forma de compensaciones económicas que hay que abonar a los empleados temporales que no obtengan plaza en los procedimientos selectivos de estabilización).

Sea como fuere, los procesos de estabilización pretendían solucionar el problema del abuso de la temporalidad, pero el propio abuso de los procesos puede propiciar una conflictividad jurídica y social que traslade el problema a otro escenario del empleo público, sin garantía segura de solución para ambos.

6

Bibliografía

- Boltaina Bosch, X. (2022). La Ley 20/2021 de estabilización del empleo temporal y el personal laboral de la Administración Local. Su interrelación con el RD-Ley 32/2021 de reforma laboral. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 113-132)*.
- Cantero Martínez, J. (2022a). Los procesos de estabilización en la Administración local. *Anuario de Derecho Municipal 2021*, 141-182.
- (2022b). *Temporalidad y estabilización en el empleo público. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la Administración*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Castillo Blanco, F. (2022). ¿Son de aplicación los procesos de estabilización de personal temporal a los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional? En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 78-92)*.
- Chaves García, J. R. (2020). *La ejecución de sentencias en los procesos contencioso-selectivos*. Wolters Kluwer.

- Cuenca Cervera, J. (2022). ¿Esta vez es la definitiva? Reducción de la temporalidad y profesionalización del empleo público local. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 48-64).*
- Fondevila Antolín, J. (2022). El metauniverso de las pruebas y méritos exigibles en los procedimientos de estabilización. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 133-159).*
- Fuentetaja Pastor, J. (2018). *Función pública y derecho europeo*. Civitas Thomson Reuters.
- (2020). La utilización abusiva de los funcionarios interinos ante el derecho europeo: entre la transformación en funcionarios de carrera y el derecho a indemnización. *RAP*, 212, 201-230.
- Jiménez Asensio, R. (2022). La inconstitucionalidad de (determinados enunciados de) la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad en el empleo público. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 13-25).*
- Losa Muñiz, V. (2022). Análisis y propuestas para la identificación de plazas objeto de procesos especiales de estabilización y su instrumentación. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 65-77).*
- Mauri Majós, J. (2022). Los procesos de estabilización del personal funcionario interino en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 93-114).*
- Ordóñez Solís, D. (2022). La nueva legislación española de 2021 para la reducción de la temporalidad en el empleo público a la luz de la jurisprudencia europea. En J. Fondevila (coord.). *Los procesos de estabilización. Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin (El Consultor de los Ayuntamientos, Especial II, 26-47).*