
Cuestiones actuales de las relaciones laborales de las sociedades públicas locales

Alfonso ESTEBAN MIGUEL
*Doctorando de Derecho
Universidad Autónoma de Madrid*

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar brevemente el régimen jurídico laboral de las sociedades mercantiles locales. Se estudiarán las singularidades de estas sociedades derivadas de su pertenencia al Sector público local y, especialmente, los interrogantes esenciales en torno a la contratación temporal

Palabras clave: sociedades locales; sector público local; Estatuto de los Trabajadores; contratación temporal.

ABSTRACT

The present paper aims to analyze briefly the labor legal rulings of municipal enterprises. It focuses on the singularities of municipal enterprises arising from their adscription to the local-owned corporation sector and discusses important questions on the features of temporary contracts.

Keywords: municipal enterprises; local-owned corporation sector; Employee's Statute, temporary contract.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. LA GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES: LAS SOCIEDADES MERCANTILES LOCALES.—III. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES LOCALES: 1. El régimen jurídico laboral de las sociedades mercantiles locales.—IV. EL ACCESO A LAS SOCIEDADES MERCANTILES LOCALES: 1. Las limitaciones presupuestarias que inciden en la contratación de las sociedades mercantiles locales.—V. LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS SOCIEDADES. ESPECIAL REFERENCIA A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL: 1. La extinción de los contratos temporales en el Sector público. La influencia del Derecho comunitario. 2. Las irregularidades en la contratación temporal en las sociedades locales.—VI. LOS DE-

RECHOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES LOCALES.—VII. LA SUSPENSIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LAS SOCIEDADES LOCALES.—VIII. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de los servicios públicos locales por parte de sociedades mercantiles con capital público ha sido un tema que siempre ha estado de actualidad. La utilización de entes de naturaleza jurídico-privada y sometidos al Derecho privado por parte de la Administración para realizar labores a ella encomendadas ha sido controvertida y ha puesto de manifiesto muchos problemas jurídicos. La crisis económica ha evidenciado el crecimiento desmesurado que había experimentado el Sector público empresarial local y la falta de controles de su gestión. En los últimos años, podemos distinguir dos tendencias contrapuestas. La primera, la reestructuración y racionalización del Sector público, y en especial del Sector público empresarial, que ha supuesto la supresión de parte de estos entes y la externalización de los servicios locales que gestionaban. Además, las limitaciones y restricciones presupuestarias han limitado poder acudir a estas formas de gestión¹. Por el contrario, la segunda tendencia ha sido el resurgir de movimientos políticos y doctrinales de apoyo a este tipo de gestión. La remunicipalización o reinternalización de servicios que habían sido externalizados para ser prestados por empresas privadas está suponiendo un replanteamiento de la cuestión y con ello la aparición de nuevos problemas jurídicos.

Las sociedades municipales locales son la personificación más utilizada en el Sector público local español para la gestión directa de servicios públicos a través de entes dependientes, un total de 1.357 sociedades locales a diciembre de 2016, que representan el 39,4 por 100, seguidas de los organismos autónomos con un 23,1 por 100². Esta situación se acentúa en los municipios de la Comunidad de Madrid donde las sociedades mercantiles locales representan un 51,5 por 100 de estos entes³. Estos datos ponen de relieve la importancia que tiene este tipo de sociedades en el Sector público local y justifica la necesidad de realizar un análisis de las relaciones laborales de su personal.

¹ Vid. E. MONTOYA MARTÍN, «Medidas de redimensionamiento del sector público instrumental local antes y después de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local», *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 36, 2014; y D. SANTIAGO IGLESIAS, «La transformación del sector empresarial local: prospectiva de las sociedades municipales en el actual contexto de crisis económica», *Anuario de Derecho Municipal*, núm. 6, 2013, pp. 101 y ss.

² Estos datos han sido obtenidos del *Informe de Entidades que integran el Sector Público Local, situación a 31 de diciembre de 2016*, elaborado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública (*minhapp.gob.es*). También se puede acceder al listado completo de las sociedades mercantiles locales en la base de datos del Inventario de Entes del Sector público local que se elabora según las directrices del Real Decreto 1463/2007, de desarrollo de la Ley 18/2001 General de Estabilidad Presupuestaria (*serviciostematicos.minhap.gob.es*).

³ Datos obtenidos de C. NAVARRO, A. EGEA y P. ZAGORSKI, *Informe de Políticas Públicas Locales en los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid*, IDL-UAM, Madrid, 2017, pp. 86 y ss. En este trabajo se realiza un estudio muy interesante sobre la morfología del Sector público local.

En este trabajo se analizarán de forma sucinta las cuestiones más relevantes del régimen jurídico-laboral del personal al servicio de las sociedades mercantiles locales, poniendo el foco de interés en aquellos aspectos más actuales o controvertidos, como pueden ser los problemas de las contrataciones temporales o sus irregularidades. Por el contrario, debido a la extensión del presente artículo, no se podrá entrar a valorar otros fenómenos, igualmente importantes, como son las consecuencias laborales de los procesos de transformación de sociedades locales en organismos autónomos o los procesos de remunicipalización o reinternalización, que han sido tratados últimamente por la doctrina y a los que me remito para su análisis⁴.

II. LA GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES: LAS SOCIEDADES MERCANTILES LOCALES

La prestación de servicios públicos por parte de los Entes locales está clasificada, según el art. 85 de la Ley de las Bases del Régimen Local (LBRL)⁵, en dos categorías: la gestión directa y la gestión indirecta. El criterio usado para dividir las formas de gestión en el ámbito local es conforme a la asunción del riesgo, dependiendo si el riesgo es asumido de forma directa por la entidad local o, por el contrario, el riesgo es trasladado o compartido con una entidad privada. Dentro de la gestión directa se encuentran, entre otras, las Sociedades mercantiles locales, cuyo capital es de titularidad pública, y en la gestión indirecta, es decir, mediante las formas de gestión de servicios públicos previstas en la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSF)⁶, pueden participar las denominadas sociedades mixtas, que están participadas por los Entes locales y una entidad privada, lo que obliga a que acudan a los mecanismos de la gestión indirecta para la prestación de servicios públicos locales porque su capital no es en su totalidad público. Tanto las sociedades mercantiles locales como las sociedades mixtas, siempre y cuando estas últimas estén participadas mayoritariamente por los Entes locales, son el objeto de este estudio y las identificaremos como sociedades locales, aunque en determinados momentos se atenderá a las singularidades de cada una.

⁴ Especialmente, A. DE LA PUEBLA PINILLA, «Problemas laborales en la “remunicipalización” de los servicios públicos», en *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2016, pp. 112-122; M. DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, «La prestación de servicios públicos por las administraciones. Algunas cuestiones sobre el personal proveniente de las empresas contratistas», en *Documentación Laboral*, núm. 106, 2016, pp. 95 y 116; y junto con J. ORTEGA BERNARDO, «El debate sobre la remunicipalización de los servicios públicos: aspectos jurídicos, administrativos y laborales», en *Anuario de Derecho Municipal*, núm. 9, 2016, pp. 63-96, cuyos planteamientos y conclusiones comparto. También, entre otros, de VVAA, «Monográfico sobre la remunicipalización de los servicios públicos locales», en *Cuadernos de Derecho Local*, núm. 43, 2017; J. A. FERNÁNDEZ ÁVILÉS, «Aspectos laborales de la reversión de servicios públicos», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 407, 2017, pp. 5-13; y C. L. ALFONSO MELLADO, «La reversión a la gestión directa de servicios públicos: problemas laborales (atención especial a las entidades locales y a las sociedades mercantiles de capital público)», en *Revista de Derecho Social*, núm. 73, 2016, pp. 25-44.

⁵ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE núm. 80, de 4 de abril de 1985).

⁶ Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (BOE núm. 276, de 16 de noviembre de 2011).

Los ayuntamientos tienen competencia para determinar la forma de gestión de sus servicios o actividades y, dentro de la gestión directa, realizarla por sí mismos o bajo una entidad personificada como son las sociedades locales. Este poder se configura bajo el principio de la *autonomía organizativa*, garantizada por el art. 137 de la Constitución Española (CE)⁷ y por el art. 4.1.a) LBRL, y es propiamente discrecional, si bien está limitado por otros principios como pueden ser el de *eficacia* del art. 103.1 CE o el de *economía* del art. 31.2 CE, que garantiza la prestación de servicios de forma *eficiente*. No obstante, el art. 85.2 LBRL determina que solo se podrá hacer uso de la gestión directa mediante sociedad mercantil local cuando se acredite con una memoria justificativa que resulta más sostenible y eficiente que la gestión directa por la propia Entidad Local u Organismo autónomo dependiente. Lo que supone que la ley desincentiva la gestión directa de los servicios mediante sociedad mercantil local.

III. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES LOCALES

Como hemos adelantado en el epígrafe anterior, podemos diferenciar dos tipos de sociedades mercantiles públicas atendiendo a la composición de su capital: las sociedades públicas locales, que son aquellas que tienen un capital social íntegramente público pero que no supone que tengan un único socio sino que pueden ser varias Administraciones u organismos dependientes quienes tengan diferentes partes del accionariado, y las sociedades de economía mixta, participadas por un Ente local y, al menos, un socio privado.

No obstante, en lo referente a las relaciones laborales de las empresas públicas, el factor relevante es que sean consideradas sociedades públicas, es decir, que la Administración o cualquier ente perteneciente al Sector público tengan la titularidad de la mayoría de sus acciones.

Sobre la naturaleza jurídica de las sociedades locales se puede afirmar que tienen naturaleza jurídica privada. La constitución de estas sociedades se realiza, fundamentalmente, mediante el otorgamiento de la escritura pública de constitución de la sociedad mercantil y su posterior inscripción en el Registro Mercantil⁸. Además, derivado de este carácter privado, no ejercen autoridad ni potestad pública.

La norma básica sobre el régimen jurídico de las sociedades mercantiles locales la encontramos en el art. 85.ter de LBRL que determina que «las sociedades mercantiles locales se registrarán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento

⁷ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁸ No obstante, este criterio para determinar la naturaleza jurídica privada o pública de un ente no es el que se mantiene en el Derecho comunitario. A este respecto, no se usa el criterio formalista sino funcional, teniendo en cuenta la actividad que realice la sociedad mercantil, las fuentes de financiación o el control sobre la sociedad, y no, únicamente, la posesión de más del 50 por 100 del capital. Por ejemplo, este es el criterio para delimitar el ámbito subjetivo del Derecho de la competencia.

jurídico privado, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación». Además, las sociedades locales «deberán adoptar una de las formas previstas en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC)⁹», constando en la escritura de constitución «el capital que deberá ser aportado por las Administraciones Públicas o por las entidades del sector público dependientes de las mismas a las que corresponda su titularidad». Por último, las sociedades locales se regirán por lo dispuesto en sus estatutos, donde se «determinarán la forma de designación y el funcionamiento de la Junta General y del Consejo de Administración, así como los máximos órganos de dirección».

De todo lo anterior, se puede colegir que el régimen jurídico de las sociedades locales es el privado, pero con aplicación de ciertas normas de Derecho público que le son de aplicación cuando el socio mayoritario es una Administración Pública o ente dependiente¹⁰.

1. El régimen jurídico-laboral de las sociedades mercantiles locales

En lo referente al régimen jurídico-laboral, hay que partir del sometimiento de las sociedades locales al ordenamiento privado y, por tanto, a las normas de Derecho del Trabajo contenidas, especialmente, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET)¹¹.

Por su naturaleza jurídico-privada, las sociedades locales quedan fuera del ámbito de aplicación del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)¹², que se establece en su art. 2. No obstante, en su DA 1.^a especifica que los principios contenidos en los arts. 52, 53, 54, 55 y 59¹³ serán de aplicación en todas las entidades del sector público estatal, autonómico y local. Para ello, marca la disposición que se deben cumplir dos requisitos, por un lado, la exclusión del ámbito de aplicación del art. 2 TREBEP que, como hemos visto, se cumple respecto de las sociedades mercantiles locales, y, por otro lado, deben estar incluidas en el Sector público local. A este respecto, hay que remitirse al marco normativo específico de las sociedades públicas locales que, como hemos apuntado, se encuentra recogido en los arts. 85 y 85.ter de la LBRL y que

⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (*BOE* núm. 161, de 3 de julio de 2010).

¹⁰ Hay que especificar que en el caso de contratación se deben regir por las normas contenidas en el TRLCSP y en la propia LBRL, además de la legislación de desarrollo de las diferentes Comunidades Autónomas.

¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

¹² 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 (*BOE* núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

¹³ El contenido de los artículos del TREBEP se refiere a los arts. 52, 53 y 54, a los deberes de los empleados públicos y código de conducta; el art. 55, a los principios rectores del acceso al empleo público; y el art. 59, al acceso al empleo público por parte de personas con discapacidad.

clasifica dentro de la gestión directa de dichos servicios a las sociedades mercantiles locales, cuyo capital social sea de titularidad pública. Esto supone que este tipo de sociedades están integradas dentro de lo que podemos denominar Sector público local¹⁴. A mayor abundamiento, si acudimos al art. 2 del reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales¹⁵, que tiene carácter de norma básica, establece el alcance subjetivo del Inventario de Entes del Sector público local. En el apartado 1. *d*) determina que forman parte del Sector público local aquellas sociedades mercantiles que cumplan alguna de las siguientes circunstancias: *a*) que la entidad local, sus entes dependientes, vinculados o participados por la misma, participen en su capital social, directa o indirectamente, de forma mayoritaria; *b*) que cualquier órgano, organismo o sociedad mercantil integrante o dependiente de la entidad local, disponga de derechos de voto mayoritarios en la sociedad, bien directamente, bien mediante acuerdos con otros socios de esta última; *c*) que cualquier órgano, organismo o sociedad mercantil integrante o dependiente de la entidad local, tenga derecho a nombrar o a destituir a la mayoría de los miembros de los órganos de gobierno de la sociedad, bien directamente, bien mediante acuerdos con otros socios de esta última; y *d*) que el administrador único o la mayoría de los miembros del consejo de administración de la sociedad, hayan sido designados en su calidad de miembros o consejeros por la Entidad local, organismo o sociedad mercantil dependiente de la Entidad local. En consecuencia, cualquier sociedad mercantil que cumpla uno de los supuestos enumerados se entenderá que forma parte del Sector público local y, por tanto, deberá respetar los principios enumerados del TREBEP.

Además de las disposiciones reseñadas del TREBEP, a las sociedades municipales locales, por su condición de pertenecer al Sector público local, se les aplican otras disposiciones normativas del ordenamiento público. Especialmente, aquellas disposiciones presupuestarias que se aplican al personal de todo el Sector público. Lo importante a este respecto, es delimitar conceptualmente aquellas sociedades mercantiles que se integran dentro del Sector público local y, además, habrá que atender a la normativa sectorial para determinar si las sociedades locales entran dentro de su ámbito subjetivo de aplicación.

Por tanto, la relación laboral de los empleados que prestan servicios en las sociedades mercantiles locales se lleva a cabo mediante un contrato de trabajo y no tienen la condición de empleado público¹⁶, aunque queden sujetos a ciertas normas de Derecho público que supongan una modulación o limitación de la legislación laboral.

¹⁴ En este sentido, también ha sido entendido por la doctrina, por todos, J. FONDEVILA ANTOLÍN, «Régimen Jurídico de la selección de los empleados públicos. I. Principios y requisitos de acceso al empleo público», *Estudios de Divulgación del Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional*, núm. 145, 2012, p. 5.

¹⁵ Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales (*BOE* núm. 264, de 3 de noviembre de 2007).

¹⁶ E. DESDENTADO DAROCA, *Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas*, Bomarzo, Albacete, 2014, p. 34.

En este sentido la negociación colectiva juega un papel fundamental en la configuración de las relaciones laborales. Las fuentes del Derecho del Trabajo tienen unas especialidades respecto de las fuentes enumeradas en el art. 1 Código Civil (CC)¹⁷. Así, el art. 3 TRET, bajo el título de Fuentes de la relación laboral, después de las disposiciones legales y reglamentarias, sitúa a los convenios colectivos¹⁸. De esta forma, los convenios colectivos se constituyen como fuente específica de la relación laboral¹⁹. Como no puede ser de otra forma, la negociación colectiva también es un pilar fundamental de las relaciones laborales de las sociedades locales. No obstante, existen importantes limitaciones introducidas por las leyes que afectan a la aplicación de los acuerdos pactados en el marco de la negociación colectiva, especialmente en materia retributiva donde afectan las disposiciones de las Leyes de Presupuestos anuales, que se justifica por la necesidad de contención del gasto público.

Otras de las materias que afectan al contenido de la relación laboral de los trabajadores de las sociedades locales por el hecho de pertenecer al Sector público son el régimen de incompatibilidades²⁰ y de los deberes del empleado público. Según el art. 2.1. *h*) de la Ley de incompatibilidades²¹ están comprendidas dentro de su ámbito subjetivo las sociedades mercantiles públicas, limitando e imposibilitando al personal de estas sociedades simultanear varios puestos de trabajo. El régimen de los deberes del empleado público se encuentran definidos, como hemos visto, en los arts. 52, 53 y 54 TREBEP. El resto de singularidades de la relación laboral de los empleados de las sociedades locales las iremos apuntando a lo largo de este trabajo.

IV. EL ACCESO A LAS SOCIEDADES MERCANTILES LOCALES

Una de las manifestaciones de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE es la libertad de seleccionar y contratar a los trabajadores²². El empresario privado goza de una amplia discrecionalidad en el proceso de selección de sus trabajadores, siempre y cuando respete los límites de los derechos fundamentales de las personas que se presentan a la selección, y especialmente, el principio de no discriminación²³.

¹⁷ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (*BOE* núm. 206, de 25 de julio de 1889).

¹⁸ Sobre los convenios colectivos como fuente de derecho de la relación laboral *vid.* J. PEDROSA GONZÁLEZ, *Relaciones actuales entre convenio y Ley*, Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 13 y ss.

¹⁹ Emanan la naturaleza jurídica de la negociación colectiva del art. 37 de la CE, que garantiza la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo. También se ha pronunciado en numerosas ocasiones en este sentido el Tribunal Constitucional, entre otras, en la STC 58/1985, de 30 de abril (FJ 3.º).

²⁰ *Vid.* M. SÁNCHEZ MORÓN, *Derecho de la Función Pública*, Tecnos, Madrid, 2016, pp. 316 y ss., y J. MESEGUER YEBRA, *El régimen de las incompatibilidades de los empleados públicos*, Bosch, Barcelona, 2007.

²¹ Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (*BOE* núm. 4, de 4 de enero de 1985).

²² Así lo reconoce, entre otras, el TC en la STC 147/1986, de 25 de noviembre (FJ 4.º).

²³ Existen otras limitaciones a la contratación de personal por parte de empresarios privados, como pueden ser la imposición de reserva de cuotas para discapacitados en grandes empresas, pero que no buscan la

No obstante, esta libertad empresarial en sentido amplio no se puede predicar de las sociedades locales, aunque tengan la forma jurídica de sociedad mercantil y naturaleza jurídico-privada. Para llegar a esta conclusión, en primer lugar, partimos del concepto amplio de Administración utilizado por la CE, que no solo integra a las Administraciones Públicas en sentido estricto sino a todo el Sector público, donde se incluyen las sociedades mercantiles públicas²⁴. Es por ello, que las sociedades locales deben respetar en sus relaciones jurídicas y, en especial, en sus relaciones laborales los principios contenidos en los arts. 9.3, 14, 23.2 y 103.3 CE, referentes a la prohibición de la arbitrariedad, la garantía de igualdad de todos los ciudadanos y su acceso al empleo público, bajo los principios de mérito y capacidad²⁵. Tanto la doctrina mayoritaria²⁶ como la jurisprudencia²⁷, han mantenido la plena vigencia y aplicación de estos principios a la actividad de todos los entes del Sector público, ya tengan una forma jurídico-público o jurídico-privada, aunque se debe advertir que estos principios constitucionales no se aplican con la misma intensidad a las sociedades locales que al resto de Administración²⁸. Las sociedades mercantiles locales, por su propia idiosincrasia deben tener mecanismos más flexibles de contratación del personal que los procedimientos rigurosos de la Administración, sin que pueda suponer la anulación de dichos principios.

En segundo lugar, la configuración legal de los principios constitucionales de acceso al empleo público está recogida en los arts. 55 y ss. del TREBEP, que es de aplicación a las sociedades mercantiles municipales, como hemos visto anteriormente, por la DA 1.^a

objetividad de los procesos de selección sino la implantación de políticas de igualdad. Sobre estas limitaciones *vid.* J. B. VIVERO SERRANO, *El acceso al empleo público en régimen laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 35 y ss.

²⁴ Así lo han entendido el TS, entre otras, las SSTS de 7 de junio de 1989, de 8 de mayo de 1987 y de 28 de septiembre de 1978, y la doctrina mayoritaria, por todos, E. MONTOYA MARTÍN, *Las empresas públicas sometidas al Derecho privado*, Marcial Pons, Madrid, 1996, p. 567.

²⁵ STC 161/1991, de 18 de julio: «el empleador o empresario es la Administración Pública, que en sus relaciones jurídicas no se rige precisamente, por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento a la ley y al Derecho (art. 103.1 CE) con una interdicción expresa de arbitrariedad (art. 9.3 CE)» (FJ 1.º).

²⁶ Así lo consideran, por ejemplo, J. FONDEVILA ANTOLÍN, «Régimen Jurídico de la selección de los empleados públicos. I. Principios...», *op. cit.*, p. 3; J. B. VIVERO SERRANO, *El acceso al empleo público en régimen laboral*, *op. cit.*, pp. 57 y ss.; F. MUT GONZÁLEZ, *La aplicación del Derecho del Trabajo en las empresas públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, p. 43; J. LÓPEZ GANDÍA, «Algunas consideraciones a los problemas aplicativos del Derecho del Trabajo en la contratación temporal de las Administraciones Públicas», *Poder Judicial*, núm. 3, 1986, p. 158; y T. SALA FRANCO, «La contratación temporal en la Administración Pública», *Poder Judicial*, núm. 3, 1986, p. 162. No obstante, hay autores que no admitían la extensión de los principios de mérito y capacidad a las empresas públicas, por ejemplo, aun manifestando sus dudas, E. GONZÁLEZ BIEDMA y J. CALVO GALLEGU, «Las relaciones de trabajo en las empresas públicas», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, pp. 308-309.

²⁷ Entre otras, las SSTS (Sala de lo Social) de 20 de octubre de 2015 (rec. núm. 172/2014) (FJ 11.2), de 19 de enero de 2009 (rec. núm. 1066/2007) (FJ 3.º), de 13 de noviembre de 2007 (rec. núm. 3/2007) (FJ 2.º), de 28 de marzo de 2007 (rec. núm. 5082/2005) (FJ 2.º), y de 11 de abril de 2006 (rec. núm. 1184/2005) (FJ 2.º).

²⁸ F. A. CASTILLO BLANCO, «El despido colectivo en las Administraciones Públicas: ¿se hubiese podido hacer mejor?», en F. A. CASTILLO BLANCO (dir.), *La reforma del Sector público*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 2014, p. 331, y E. GONZÁLEZ BIEDMA y J. CALVO GALLEGU, «Las relaciones de trabajo en las empresas públicas» *op. cit.*, pp. 308-309.

del mismo cuerpo legal. El art. 55 TREBEP consta de dos apartados, el primero reproduce los principios constitucionales, garantizando que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Además, en el segundo apartado se establecen como principios rectores: la publicidad de las convocatorias y de sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Obsérvese que el art. 55 TREBEP solo establece un catálogo de principios básicos. La regulación detallada de los principios se realiza en los artículos siguientes que no son de aplicación a las sociedades locales. Por tanto, esto supone que el margen de discrecionalidad del empresario público para diseñar y ejecutar el proceso de selección es muy amplio. Pero, en todo caso, estos principios deben servir como parámetros interpretativos de los procedimientos de selección del personal de las empresas municipales y, sobre todo, como límite a actuaciones empresariales que puedan suponer el incumplimiento del contenido mínimo de estos principios.

Otra de las disposiciones que hay que tener en cuenta sobre el acceso a las sociedades locales es el art. 59 TREBEP, relativo al acceso para personas con discapacidad. En este sentido, el precepto dispone la necesidad de reservar un cupo de vacantes de las ofertadas para que sean cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100²⁹. Más concretamente, se impone que ese cupo no sea inferior al 7 por 100 de las vacantes³⁰. Este colectivo también debe superar los procesos selectivos y acreditar su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto vacante. En este sentido, la sociedad municipal deberá adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios para el proceso de selección, y también deberá, una vez superado dicho proceso, incluir las adaptaciones al puesto de trabajo necesarias para que la persona seleccionada pueda realizar con normalidad las tareas encomendadas.

La reserva de vacantes para personas con discapacidad no es la única excepción que supone una limitación a los principios del art. 55 TREBEP, también es necesario hacer referencia a la actual configuración legal de las medidas que pretenden favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres³¹. La regulación esencial sobre esta materia

²⁹ Art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

³⁰ En este sentido, la reserva del mínimo del 7 por 100 se realizará de manera que, al menos, el 2 por 100 de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad (art. 59.1 TREBEP).

³¹ Desde sus inicios, el TC ha manifestado que las disposiciones que van encaminadas a favorecer una igualdad real en la vida laboral de hombres y mujeres están amparadas en nuestra Constitución y no suponen una vulneración del art. 14 CE, entre otras, STC 128/1987, de 16 de julio (FJ 8.º).

se encuentra en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³², que es fruto de la trasposición de la Directiva 2006/54/CE³³ y del mandato constitucional de los arts. 9.2 y 14 de la CE. El objeto de esta ley es intentar eliminar la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida y, especialmente a lo que este estudio interesa, a la esfera laboral, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, aplicable tanto al empleo privado como al público. Además, en el art. 11 de la misma Ley se determina la posibilidad de emprender acciones positivas con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad y corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres³⁴.

En otro orden de cosas, las sociedades locales pueden recurrir para la colocación y reclutamiento de personal temporal a las empresas de trabajo temporal (ETT)³⁵ y a las agencias de colocación, pero siempre respetando los principios de selección propios del empleo público. No obstante, la doctrina ha mostrado sus dudas sobre la posibilidad de acudir a los servicios de estas últimas por parte de las empresas públicas. En la DA 2.^a del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación³⁶, se dispone que las Administraciones públicas deben acudir a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas o, en su caso, al Servicio Público de Empleo Estatal, la cuestión debatida se centra, en ver si dentro de las Administraciones públicas están incluidas las sociedades mercantiles públicas. Siendo la posición doctrinal mayoritaria favorable a esta inclusión³⁷.

1. Las limitaciones presupuestarias que inciden en la contratación de las sociedades mercantiles locales

Especial atención merece la actual *tasa de reposición de efectivos*, que se establece en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y limita la posibilidad de contratación a los entes integrantes del Sector público. Esta medida restrictiva de la contratación tiene como objetivo la disminución o la contención del número total del personal

³² BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

³³ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006).

³⁴ Sobre los planes de igualdad en las AAPP *vid.* G. FABREGAT MONFORT, *Los Planes de Igualdad en la Administración Local. Cuestiones Clave*, Lefevre-El Derecho, Madrid, 2016, en concreto, sobre su implicación en el acceso pp. 52 y ss.

³⁵ Sobre la evolución legislativa de las ETT en relación a las AAPP y sobre el debate doctrinal, *vid.* M. DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, *Reformas laborales y Administraciones Públicas*, Thomson Reuters-Lex Nova, Valladolid, 2013, pp. 49 y ss.

³⁶ BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010.

³⁷ Por todos, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector público*, Iustel, Madrid, 2013, pp. 293 y 294.

al servicio del Sector público. La *tasa de reposición* se define como el porcentaje máximo resultante de la diferencia entre el número de empleados fijos que dejaron de prestar servicios en cada uno de los entes en el ejercicio presupuestario anterior y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el ejercicio, por cualquier caso, excepto los procedentes de ofertas de empleo público anteriores, o reingresado desde situaciones que no conllevaran la reserva de puestos de trabajo.

Una de las peculiaridades de este instrumento presupuestario es su «universalidad» para todo el Sector público. El legislador ha limitado la contratación de personal tanto a las Administraciones públicas y a los organismos públicos o entes de Derecho público de ellas dependientes, como a aquellas entidades públicas que se rigen por el Derecho privado o que tienen personificación jurídico-privada. Esa universalidad también alcanza a todos los Sectores públicos territoriales, es decir, empresas públicas autonómicas o locales porque su regulación tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los arts. 149.1.13 CE, relativa a la competencia exclusiva del Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

La actual tasa de reposición está establecida en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 (LPGE/2016)³⁸, que se encuentran en situación de prórroga según lo establecido en el art. 134.4 de la CE. Uno de los rasgos fundamentales de la *tasa de reposición* de las sociedades mercantiles es que, a diferencia de lo que ocurre con las Administraciones y sus organismos autónomos, que se configuran como un único sujeto en el que se aplica una única *tasa de reposición*, cuentan con su propia *tasa de reposición*, entendiendo cada sociedad como una única unidad de cómputo. Además, la *tasa de reposición* se determina en función de que la sociedad local haya obtenido o no beneficios en los dos últimos ejercicios. Esta configuración de la *tasa de reposición* imposibilita al Ayuntamiento a una gestión conjunta de sus efectivos, no pudiendo redistribuir al personal conforme a las necesidades más urgentes en los diferentes organismos públicos y sociedades locales. El sentido de esta delimitación es que las empresas locales son parte del Sector público, pero no pertenecen a la Administración, existiendo una verdadera división y separación tanto de sus patrimonios como de su personal.

Una de las dudas que se plantea a la hora de aplicar las restricciones de contratación a las empresas locales es si se aplica a la creación de sociedades mercantiles nuevas. En mi opinión, no se debe aplicar ninguna limitación a la hora de contratar personal en una sociedad de nueva creación. En primer lugar, porque no existe una tasa de reposición como tal, ya que no se puede hacer un cálculo del ejercicio anterior. En segundo lugar, porque negar la oportunidad de dotar de personal a una sociedad mercantil nueva, es negarle la posibilidad de iniciar su actividad. Por ejemplo, limitar desde el Estado la dotación de personal de una sociedad municipal nueva supone restringir de forma inadmisibles las facultades de las entidades locales que han elegido un tipo de prestación

³⁸ BOE núm. 260, de 30 de octubre de 2015.

de servicios permitida por la ley y que han seguido para su aprobación el procedimiento reglamentario al efecto.

V. LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS SOCIEDADES. ESPECIAL REFERENCIA A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Las sociedades mercantiles locales pueden celebrar cualquier tipo de contrato laboral del TRET, por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos regulados en el art. 15 y en sus normas de desarrollo³⁹. No existen especialidades en los contratos temporales derivadas de que el empleador pertenezca al Sector público, a excepción de las irregularidades, que se tratarán a continuación, o la duración de los contratos de interinidad⁴⁰. Sobre estos últimos hay que matizar dos cuestiones; la primera, la duración máxima de los contratos de interinidad por vacante y, la segunda, la posible indemnización por terminación del contrato después de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, *de Diego Porras*), que declara no conforme al Derecho europeo la exclusión de indemnizar dichos contratos a su finalización.

Sobre la duración máxima de los contratos de interinidad por vacante, el art. 4.2. *b*) del RD 2720/1998, establece que la duración de un contrato de interinidad por vacante será el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda exceder de tres meses ni sea posible la celebración de un nuevo contrato con el mismo objeto. Por el contrario, en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración será la que se establezca en su normativa específica. Nuevamente, nos encontramos con el problema de determinar si las sociedades locales están incluidas dentro del concepto de Administración pública. En este sentido, como hemos visto antes, las sociedades locales pertenecen al Sector público local pero no a la Administración, por tanto, se puede entender que a dichas sociedades se les aplica la limitación temporal de tres meses. No obstante, este no ha sido el criterio mantenido por el Tribunal Supremo⁴¹, que ha atendido a una interpretación finalista de la norma, conforme a la cual, su función es evitar situaciones de abuso y fraude en el ámbito común de la contratación laboral, pero como en las sociedades públicas rigen los principios de igualdad, mérito y capacidad, no es aplicable el régimen de limitación de tres meses, siempre y cuando, no suponga un comportamiento abusivo o fraudulento en este tipo de contratación.

³⁹ Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999).

⁴⁰ Sobre el contrato de interinidad *Vid.* M. J. MATEU CARRUANA, *El contrato de interinidad*, Atelier, Barcelona, 2005.

⁴¹ STS (Sala de lo Social) de 11 de abril de 2006 (rec. núm. 1184/2005) (FJ 4.º). En el mismo sentido se pronuncian, entre otras, SSTS (Sala de lo Social) de 15 de enero de 2007 (rec. núm. 2722/2005), de 17 de mayo de 2007 (rec. núm. 158/2006) y de 30 de noviembre de 2007 (rec. núm. 4632/2006).

1. La extinción de los contratos temporales en el Sector público. La influencia del Derecho comunitario

La mayor conflictividad en las relaciones laborales de carácter temporal se presenta en el momento de su extinción. Esta se realizará conforme establece el art. 49.1.c) TRET por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o del servicio objeto del contrato que conllevará la indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, excepto los contratos de interinidad y los contratos formativos, en los que se excluye específicamente que lleven aparejada una indemnización por la terminación del contrato.

Sin embargo, el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre de 2016⁴² considera que es discriminatoria la no indemnización de la finalización del contrato de los interinos. La sentencia se pronuncia sobre una cuestión prejudicial referente a si es conforme al Derecho comunitario o, en cambio, es discriminatorio que la extinción de un contrato de interinidad esté excluida de la indemnización por finalización de contrato del art. 49.1.c) TRET. El litigio en el que trae causa la cuestión prejudicial es la extinción del contrato de una trabajadora que venía prestando servicios mediante un contrato de interinidad hasta la incorporación de una liberada sindical a su puesto, durante siete años.

En este sentido, el Tribunal justifica su fallo aplicando la cláusula cuatro del Acuerdo sobre el trabajo de duración determinada⁴³, que reconoce el principio de no discriminación, evitando un trato desigual en las condiciones de trabajo de trabajadores fijos y temporales, siempre y cuando, no «se justifique un trato diferente por razones objetivas». Como hemos visto, los contratos de interinidad quedan excluidos de la indemnización reconocida por el TRET para la finalización de los contratos temporales. Esta exclusión se justifica porque en estos casos la temporalidad no es consecuencia de la actividad de la empresa sino derivada de la obligación del empresario de reservar el puesto a otro trabajador⁴⁴. Pero, en cambio, el TJUE no ha acogido esta diferenciación como posible justificación de un trato desigual con los trabajadores indefinidos. Además, otra crítica a

⁴² Han sido publicados muchos comentarios a esta sentencia, por ejemplo, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, «Temporalidad en el empleo público: abusos más frecuentes y reacciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, núm. 407, 2017; I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, «Contratos indefinidos y temporales: prohibición de desigualdad en indemnización por extinción (caso TJUE de Diego Porras)», *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales (ignasibeltran.com)*; A. DE LA PUEBLA PINILLA, «Incertidumbre en torno a la indemnización por finalización de los contratos temporales», *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2016; A. DESDENTADO BONETE, «¿Un miércoles de ceniza para la contratación temporal?», *El almacén del Derecho (almacendederecho.org)*, 2016; y C. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, «Indemnización en la extinción de los contratos de interinidad», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2016.

⁴³ Anexo a la Directiva 1999/70/CE.

⁴⁴ J. CRUZ VILLALÓN, «Contrato único por vía judicial. La sentencia del Tribunal de Justicia de la UE obliga a tratar igual a temporales e indefinidos en la indemnización por extinción del contrato», *El País*, 19 de septiembre de 2016, y P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, «La STJUE de Diego Porras. Pautas de urgencia para su adecuado manejo», *Actum social*, núm. 117, 2016, p. 26.

este pronunciamiento, es que el TJUE ha confundido la extinción por cumplimiento del término establecido [art. 49.1.c) TRET] y la extinción anticipada por causas objetivas sobrevenida [art. 52 TRET]. En estas últimas, la extinción lleva aparejada una indemnización de veinte días por año de servicio, y, si no concurren las causas o se incurre en ciertos incumplimientos formales, el despido se calificará como improcedente con una indemnización de treinta y tres días por año de trabajo o la obligación de readmisión del trabajador (art. 56 TRET), tanto para los contratos temporales como para los contratos indefinidos⁴⁵.

Aunque se puede ser crítico con el contenido, la sentencia del TJUE pone de manifiesto un problema de estabilidad del empleo de los trabajadores temporales, especialmente los de interinidad que pueden extenderse en demasía y no percibir ningún tipo de indemnización en el momento de su extinción. Estas circunstancias deberían llevar a una modificación de la legislación actual para dar una mayor protección a dichos trabajadores⁴⁶, pero teniendo en cuenta que se pueden provocar nuevos problemas para el empleo. En este sentido, si se establece una indemnización para los contratos de interinidad por sustitución, supone un aumento del gasto para el empresario por una situación que trae causa en el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto y no a las circunstancias particulares de la empresa o de la producción. Esta circunstancia puede provocar que el gasto se traslade a los trabajadores con una disminución de salarios e, incluso, con una selección de personal que discrimine a personas que, con mayor probabilidad, pueden ser susceptibles de ser sustituidas como, por ejemplo, las mujeres en edad de tener hijos.

Dicho lo cual, hasta que exista una modificación legal o se pronuncie de nuevo el TJUE⁴⁷ o el TS para establecer criterios homogéneos, hay que preguntarse si esta doctrina se puede aplicar a las sociedades locales y, si es así, qué cantidad debería ser la establecida para la indemnización por la finalización del contrato. A este respecto, hay que

⁴⁵ I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, «Contratos indefinidos y temporales: prohibición de desigualdad en indemnización por extinción (caso TJUE *de Diego Porras*», *op. cit.*, y C. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, «Indemnización a abonar en la extinción de los contratos de interinidad», *op. cit.*, p. 6.

⁴⁶ A este respecto, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha creado una Comisión de expertos para valorar los efectos de dicha sentencia (constituida en una reunión tripartita, entre el Ministerio, los representantes de los Sindicatos y de los empresarios, de 17 de octubre de 2016). Las conclusiones provisionales de dicha Comisión han sido, en primer lugar, la necesidad de mantener la contratación laboral de duración determinada y el rechazo al «contrato único» de trabajo, y, en segundo lugar, poner de manifiesto la ambigüedad y la confusión creada por la sentencia. Además, consideran acertado un cambio en la legislación que incluya la indemnización de las extinciones de los contratos de los interinos a semejanza del resto de contratos temporales y establecer un período máximo, que en el caso de excederse la indemnización aumente a la establecida para el despido objetivo.

⁴⁷ Hay varias cuestiones prejudiciales planteadas sobre el mismo tema que el TJUE debería resolver en Gran Sala y aclarar las cuestiones que se han quedado pendientes tras su sentencia sobre el caso *de Diego Porras*. Por ejemplo, Auto JS núm. 33 de Madrid de 21 de diciembre de 2016 sobre un supuesto de contrato de interinidad por vacante de la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, extinguido por la cobertura reglamentaria de la plaza o Auto TSJ de Galicia de 2 de noviembre de 2016, que plantea una cuestión prejudicial en un supuesto de un contrato de relevo.

recordar que las Directivas, como la que sustenta el fallo del TJUE, solo tienen eficacia directa vertical, es decir entre la Administración y sus administrados, y no eficacia directa entre los particulares⁴⁸. No obstante, los jueces están obligados a interpretar el Ordenamiento interno conforme el Derecho comunitario, lo que se ha venido a denominar *principio de interpretación conforme*⁴⁹. Por tanto, la doctrina «de Diego-Porras» se podrá aplicar a las Administraciones públicas derivado de la eficacia directa vertical de las Directivas⁵⁰, pero no a las empresas privadas, ni siquiera mediante el *principio de interpretación conforme*⁵¹. Los primeros pronunciamientos judiciales de los TSJ sobre la materia han venido a confirmar este extremo⁵², reconociendo la indemnización de veinte días de salario por año de trabajo a las extinciones de interinos de las Administraciones públicas⁵³, extendiendo dicha indemnización a la extinción del resto de contratos temporales como los eventuales⁵⁴ o los de obra o servicio⁵⁵. Más conflictividad ha existido en aplicar dicha doctrina a las extinciones en el sector privado. Muestra de dicha conflictividad son los importantes votos particulares de las sentencias que se han pronunciado a favor de la eficacia directa horizontal del principio de no discriminación recogido en el art. 21 CDFUE o en la vinculación efectiva de las sentencias comunitarias⁵⁶.

Por todo lo dicho, en los contratos temporales de las sociedades locales no es posible aplicar la doctrina analizada en base a la eficacia directa vertical de las Directivas, porque no estamos ante una relación jurídica con una Administración pública sino ante una relación laboral entre un trabajador y un empleador con naturaleza jurídico-privada⁵⁷.

⁴⁸ La jurisprudencia comunitaria siempre ha negado el efecto horizontal de las Directivas: sentencias de 26 de febrero de 1986 (asunto C-152/84, *Marshall*), de 13 de noviembre de 1990 (asunto C-106/89, *Marleasing*), de 14 de julio de 1994 (asunto C-91/92, *Faccini Dori*) o de 5 de julio de 2007 (asunto C-321/05, *Kofoed*).

⁴⁹ Entre otras, STJUE de 13 de julio de 2000 (asunto C-456/98, *Centrosteeel*). No obstante, hay un sector de la doctrina que defiende que esta interpretación solo es posible cuando se utiliza en pleitos entre la Administración y los particulares, porque si se utiliza entre particulares, puede crear inseguridad jurídica, por todos, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, «La STJUE de Diego Porras. Pautas de urgencia para su adecuado manejo», *op. cit.*, p. 24.

⁵⁰ Una parte de la doctrina defiende que en estos casos la indemnización de los interinos será de veinte días, como un despido objetivo, incluso extendiéndolo a los contratos de obra o servicio y eventuales, por todos, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, «La STJUE de Diego Porras. Pautas de urgencia para su adecuado manejo», *op. cit.*, p. 28.

⁵¹ STS (Sala de lo Social) de 8 de junio de 2016 (rec. núm. 207/2015). Crítica a esta interpretación C. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, «Retribución de las vacaciones y eficacia directa horizontal del derecho de la Unión Europea», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2016, pp. 10 y ss.

⁵² *Vid.* el importante trabajo de recopilación de pronunciamientos judiciales sobre el tema de I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, «Guía práctica para el seguimiento de la evolución de la doctrina de Diego Porras», *op. cit.*

⁵³ STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 5 de octubre de 2016 (rec. núm. 246/2014) y STSJ de Asturias (Sala de lo Social) de 2 de noviembre de 2016 (rec. núm. 1904/2016).

⁵⁴ SSTSJ de Andalucía (Sala de lo Social) de 16 de noviembre de 2016 (rec. núm. 1515/2016) (rec. núm. 1532/2016) (rec. núm. 1411/2016), y (rec. núm. 1564/2016).

⁵⁵ STSJ de País Vasco (Sala de lo Social) de 18 de octubre de 2016.

⁵⁶ Sentencias que han reconocido la indemnización de veinte días a extinciones de contratos temporales en el sector privado son SSTSJ de País Vasco (Sala de lo Social) de 22 de noviembre de 2016 (rec. núm. 1991/2016), de 15 de noviembre de 2016 (rec. núm. 1990/2016) y de 18 de octubre de 2016 (rec. núm. 1872/2016) y STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 30 de noviembre de 2016 (rec. núm. 3277/2016).

⁵⁷ STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) de 16 de noviembre de 2016 (rec. núm. 1539/2016).

2. Las irregularidades en la contratación temporal en las sociedades locales

Uno de los mayores problemas jurídicos de la contratación temporal se produce cuando dichos contratos adolecen de irregularidades y se aplica la norma laboral declarando la conversión en indefinidos. Esta conversión, en el caso de las Administraciones públicas, se realiza mediante la figura del *indefinido no fijo*, que es producto de una larga y variante construcción jurisprudencial, posteriormente incorporada a los arts. 8.2 y 11.1 del EBEP⁵⁸. Esta figura pretende aunar los principios constitucionales de acceso al empleo público con el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores que han sido contratados de forma irregular. Por tanto, el contrato de trabajo se extenderá temporalmente hasta la cobertura reglamentaria de la plaza, siendo causa de extinción válida.

En relación con las sociedades mercantiles públicas, la jurisprudencia se ha decantado de forma mayoritaria en aplicar la doctrina de los indefinidos no fijos, derivado de su pertenencia al Sector público y la necesidad de que estos entes respeten los principios constitucionales de acceso al empleo público⁵⁹. No obstante, otros pronunciamientos han negado dicha doctrina a las sociedades públicas, convirtiendo los contratos en indefinidos y, por tanto, negando la posibilidad de que se pueda establecer como causa de extinción del contrato la cobertura reglamentaria de la plaza⁶⁰.

El momento más controvertido de la relación laboral del indefinido no fijo es el momento de su extinción, adviértase que es contrario al principio de no discriminación cualquier trato diferente en las condiciones de trabajo entre un trabajador temporal o un trabajador fijo a lo largo de la vigencia del contrato laboral. La extinción del indefinido no fijo se puede producir por la cobertura reglamentaria de la plaza o por su amortización, cuando se considera que dicha plaza ya no es necesaria.

Aunque, en un primer momento, la jurisprudencia admitió que la cobertura reglamentaria de la plaza era causa válida de extinción del contrato del indefinido no fijo⁶¹, posteriormente modificó su doctrina interpretando que dicha extinción llevara aparejada

⁵⁸ Vid. A. SELMA PENALVA, «El trabajador “indefinido no fijo” en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura», *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2014, y J. GIL PLANA, «La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pp. 329 y ss.

⁵⁹ SSTs (Sala de lo Social), de 23 de noviembre de 2016 (rec. núm. 91/2016), de 14 de mayo de 2009 (rec. núm. 1206/2008), de 4 de mayo de 2009 (rec. núm. 1631/2008), de 3 de abril de 2009 (rec. núm. 773/2007), de 22 de enero de 2009 (rec. núm. 1636/2008), de 19 de enero de 2009 (rec. núm. 1066/2007), de 3 de noviembre de 2008 (rec. núm. 4619/2006), de 13 de octubre de 2008 (rec. núm. 3170/2007), de 9 de octubre de 2008 (rec. núm. 4029/2007), de 24 de julio de 2008 (rec. núm. 3964/2007), de 12 de mayo de 2008 (rec. núm. 1956/2007), y de 28 de marzo de 2007 (rec. núm. 5082/2005).

⁶⁰ SSTs (Sala de lo Social) de 18 de septiembre de 2014 (rec. núm. 2320) y (rec. núm. 2323).

⁶¹ SSTs (Sala de lo Social) de 12 de marzo de 2002 (rec. núm. 1223/2001), de 27 de mayo de 2002 (rec. núm. 2591/2001), de 14 de abril de 2011 (rec. núm. 3450/2010).

la indemnización prevista en el art. 49.1.c) TRET⁶². No obstante, una reciente sentencia del Alto Tribunal ha modificado su doctrina respecto a dicha indemnización. La STS de 28 de marzo de 2017⁶³ considera que no es suficiente el reconocimiento de la indemnización del art. 49.1.c) del TRET porque el contrato de los indefinidos no fijos no es un contrato temporal. En este sentido, establecen como nuevo criterio de indemnización los veinte días por año de servicios, con límite de doce mensualidades, que establece el art. 53.1.b) del TRET en relación con los supuestos de extinción contractual por causas objetivas. Aunque reconoce que «la equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido art. 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato». Como se puede apreciar, este nuevo pronunciamiento del TS viene a complicar aún más la compleja figura del indefinido no fijo, haciendo una interpretación de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo más allá de lo que marca la letra de la ley⁶⁴.

Como en el supuesto anterior, la doctrina del Tribunal Supremo sobre la extinción por la amortización de la plaza ha sido modificada en varias ocasiones. En la actualidad, tras la sentencia de 24 de junio de 2014⁶⁵, el Tribunal ha establecido que la amortización de la plaza no es suficiente para la extinción de la relación del indefinido no fijo y, por tanto, hay que acudir al procedimiento de los arts. 51 o 52 TRET, con la consiguiente indemnización⁶⁶.

Por tanto, las dos extinciones características del contrato del indefinido no fijo, por cobertura reglamentaria o amortización de la plaza, conllevarán la indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Una de las dudas que se crea, después de la nueva tesis del TS, es si cuando se produzcan coberturas reglamentarias de las plazas que

⁶² SSTS (Sala de lo Social) de 7 de noviembre de 2016 (rec. núm. 755/2014), de 4 de febrero de 2016 (rec. núm. 2638/2014), de 6 de octubre de 2015 (rec. núm. 2592/2014), de 15 de junio de 2015 (rec. núm. 2924/2014), de 30 de abril de 2015 (rec. núm. 376/2014), de 31 de marzo de 2015 (rec. núm. 2156/2014).

⁶³ STS (Sala de lo Social) de 28 de marzo de 2017 (rec. núm. 1664/2015).

⁶⁴ Últimamente, algún pronunciamiento de Tribunales Superiores de Justicia ya venía interpretando que la extinción del contrato de los indefinidos no fijos se debía indemnizar con la indemnización correspondiente al despido objetivo, apartándose de la que era en ese momento la doctrina de la Sala 4.^a del TS, pero la argumentación estaba basada en la doctrina «de Diego-Porras» del TJUE. La STSJ de Asturias (Sala de lo Social) de 8 de noviembre de 2016 (rec. núm. 2142/2016) (FJ 2.4), y las SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 16 de enero de 2017 (rec. núm. 3864/2016) (FJ 4.º) y de 26 de octubre de 2016 (rec. núm. 2059/2016) (FJ 4.º), han reconocido la indemnización de veinte días de salario por año trabajado para la extinción por cobertura reglamentaria de plaza a los indefinidos no fijos. En cambio, las SSTSJ de Castilla La Mancha (Sala de lo Social) de 14 de diciembre de 2016 (rec. núm. 1388/2016) (FJ 3.º), y de Madrid (Sala de lo Social) de 5 de diciembre de 2016 (rec. núm. 820/2016) (FJ 5.º), continuaron con la doctrina del TS reconociendo una indemnización de doce días de salario por año trabajado.

⁶⁵ (Sala de lo Social), rec. núm. 217/2013.

⁶⁶ Vid. A. ESTEBAN MIGUEL, «La amortización de plazas en la Administración Pública no extingue los contratos de interinos por vacante y de indefinidos no fijos. Novedades en la interpretación judicial», *Información Laboral*, núm. 9, 2014, pp. 147 y ss.

excedan los umbrales del art. 51 TRET deberán respetar el procedimiento de dicho artículo o, por el contrario, al tratarse de una simple asimilación en la indemnización solo se debe respetar la cuantía de esta última sin necesidad de seguir un procedimiento especial.

VI. LOS DERECHOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES LOCALES

Una de las materias más difíciles de analizar, respecto de las empresas locales, es la salarial, porque se trata de una materia en la que se incide por parte de los Poderes públicos mediante las disposiciones presupuestarias dirigidas a todos los empleados del Sector público. Aunque las retribuciones del personal de las sociedades locales se rigen por la legislación laboral y tienen como fuente principal de regulación la negociación colectiva, es posible que las disposiciones legales que imponen un *techo salarial* o que afectan a la cuantía de los salarios dejen sin efecto lo acordado en la negociación colectiva. No obstante, es necesario hacer un análisis pormenorizado del ámbito de aplicación y de las características de cada sociedad local para identificar si se ven afectadas por cada disposición, que incide en el salario de los empleados del Sector público. Como ese análisis casuístico escapa del objeto de este trabajo, a continuación, se identificarán los rasgos principales de las últimas medidas en la materia.

El art. 19.f) de la LPGE/2016 establece que, a efectos de los gastos de personal, constituyen el Sector público, entre otras, las sociedades mercantiles públicas, entendiéndose por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones o entidades dependientes de ellas sea superior al 50 por 100. En el apartado segundo impone un límite al incremento salarial de todo el personal al servicio del Sector público del 1 por 100 respecto del vigente a 31 de diciembre de 2015. Incluyendo, por último, en su apartado once que este precepto tiene carácter básico y se dicta al amparo de los arts. 149.1.13 y 156.1 de la CE, por lo que debe ser respetado por todas las sociedades mercantiles públicas ya sean estatales, autonómicas o locales. Este es solo un ejemplo de cómo cada año los Presupuestos Generales del Estado marcan un techo salarial a las sociedades públicas, dejando en suspenso e inaplicable cualquier pacto contenido en los convenios colectivos que superen dicho margen, todo ello en virtud del principio de jerarquía de fuentes que determina que los convenios colectivos se encuentran subordinados a las disposiciones legales.

Como se ha podido observar en la redacción dada por la LPGE/2016, y desde la LPGE/2012, el legislador ha optado por un alcance amplio subjetivo de todas las sociedades públicas sin que exista ningún otro requisito adicional, como sí exigían sus antecesoras. Es lo que el Tribunal Supremo ha venido a denominar «expresión omni-comprendiva de las sociedades mercantiles públicas»⁶⁷.

⁶⁷ STS (Sala de lo Social) de 16 de febrero de 2016 (rec. núm. 874/2014) (FJ 4.º).

Una cuestión particular y que más dudas ha creado dentro del Sector público local es si las sociedades mixtas locales están comprendidas dentro del concepto de «sociedades mercantiles públicas» que utilizan las leyes que han limitado los salarios y, por tanto, también pertenecen al Sector público. Si acudimos al art. 162 de la LRHL dentro del presupuesto general de las entidades locales solo se incluyen «las previsiones de ingresos y gastos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local correspondiente», no haciendo referencias a aquellas sociedades mercantiles donde la entidad local tenga parte del capital social pero no su totalidad. No podemos usar solo ese precepto para concluir que las sociedades de capital mixto están fuera del Sector público local y del ámbito presupuestario local porque el art. 168.3 y 4 LRHL incluye a las sociedades mercantiles con aportación mayoritaria de la Entidad Local a remitir sus previsiones de gastos e ingresos, programas anuales de actuación, inversiones y financiación. Con lo que resulta evidente que estas sociedades también se incluirán en el presupuesto. Por tanto, no existe una norma especial que excluya a las sociedades mixtas, con participación mayoritaria, de las previsiones presupuestarias de las Entidades locales. Esto quiere decir, que debemos acudir a las normas generales para determinar si estas sociedades se encuentran dentro del Sector público a efectos presupuestarios. La norma de referencia es la LCSP que en su art. 3.1. *d)* en relación con el apartado *a)* entiende integradas en el Sector público las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras *a)* a *f)* del presente apartado sea superior al 50 por 100. En la letra *a)* de dicha disposición están las Entidades que integran la Administración local. A mayor abundamiento, a la misma conclusión se puede llegar si atendemos al art. 2 de la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, donde se encuadran las medidas de contención analizadas⁶⁸. Por todo lo expuesto, se puede colegir que las sociedades mixtas locales con capital mayoritariamente público también forman parte del Sector público y, por tanto, deben respetar las limitaciones presupuestarias en materia retributiva⁶⁹.

Tampoco han sido ajenas las sociedades locales a las medidas excepcionales de contención del déficit público, si bien algunas de estas medidas han tenido un carácter limitado en el tiempo. Por ejemplo, la eliminación de la paga extraordinaria de Navidad mediante el art. 2 del RDL 20/2012⁷⁰ afectó a todas las sociedades locales. En cambio, el RDL 8/2010⁷¹, que dispuso una reducción de las retribuciones de todo el personal

⁶⁸ Art. 2.2 donde se define el «sector público» establece «El resto de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y demás entes de derecho público dependientes de las administraciones públicas, no incluidas en el apartado anterior, tendrán la consideración de sector público y quedarán sujetos a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a ellas».

⁶⁹ SSTS (Sala de lo Social) de 3 de mayo de 2016 (rec. núm. 1554/2014), de 29 de marzo de 2016 (rec. núm. 2419/2014), de 16 de febrero de 2016 (rec. núm. 874/2014) y de 16 de febrero de 2015 (rec. núm. 695/2014).

⁷⁰ Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2012).

⁷¹ Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo de 2010).

del Sector público, no se aplicó a las sociedades locales, a no ser que se hiciera mediante negociación colectiva⁷², lo que permitía tomar la medida teniendo en cuenta la situación particular de la empresa⁷³.

VII. LA SUSPENSIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LAS SOCIEDADES LOCALES

Las cuestiones relativas a la gestión y reestructuración de la plantilla del Sector público han cobrado especial trascendencia en los últimos años por la crisis económica y presupuestaria y por las reformas de la legislación laboral que han afectado a esta materia. Las sociedades mercantiles públicas no han sido ajenas a este fenómeno, han tenido que hacer uso de mecanismos de reordenación de los recursos humanos y se han visto afectadas por algunas de las reformas estructurales de los últimos años. En este apartado, haremos referencia de forma sucinta a dos de estos mecanismos. Por un lado, la posibilidad que tienen las sociedades locales de poder acudir a la suspensión del contrato de trabajo o a la reducción de jornada, y, por otro lado, el régimen aplicable a las extinciones individuales y colectivas.

En lo que se refiere a la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada, hay que partir de la actual DA 17.^a del TRET, que fue añadida por la DA 3.^a de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁷⁴, que prevé la inaplicación del art. 47 del TRET a las Administraciones públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Como hemos visto anteriormente, las sociedades locales no tienen naturaleza jurídico pública, por tanto, no se les aplica dicha disposición, pudiendo acudir a los mecanismos de suspensión o de reducción de jornada si las circunstancias particulares de la sociedad lo aconsejan. De este modo, se marca una diferencia entre las sociedades mercantiles públicas y el resto de los entes del Sector público que no se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos del mercado, pudiendo hacer uso de medidas menos drásticas que el despido para hacer frente a una crisis empresarial⁷⁵.

⁷² Vid. J. GORELLI HERNÁNDEZ, «Negociación colectiva del personal laboral al servicio de AAPP: la reducción del salario pactado a través de modificación de la Ley de Presupuestos», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 30, 2011.

⁷³ Sobre la posible aplicación de la reducción salarial, los tribunales han rechazado que esta reducción se tomara mediante el procedimiento de modificación de condiciones de trabajo porque la medida excepcional contemplada en la norma requería la obligatoriedad del pacto. STS (Sala de lo Social) de 13 de marzo de 2012.

⁷⁴ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (*BOE* núm. 162, de 7 de julio de 2012).

⁷⁵ Vid. R. ROQUETA BUJ, *La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 75 y ss., y C. L. ALFONSO MELLADO, «Sobre la posibilidad de que las

Por otro lado, las extinciones de los contratos de trabajo de las sociedades locales se rigen por las normas laborales, produciéndose en los supuestos contemplados en el art. 49 TRET. Asimismo, se aplicarán las normas y el procedimiento de los despidos colectivos u objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción contenidos en los arts. 51 o 52 TRET y sus normas de desarrollo⁷⁶.

Aunque no existían muchas dudas en la doctrina y en la jurisprudencia sobre la aplicación de estos artículos a las sociedades locales, la DA 16.^a del TRET vino a reforzar esta teoría. Dicha disposición establece que los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción son aplicables a todo el personal laboral del Sector público, definido como tal en el art. 3.1 TRLCSP donde se encuentran las sociedades mercantiles públicas, que se deberán efectuar conforme a lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) del TRET y dentro del marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones públicas. No obstante, en el párrafo segundo se realiza una diferenciación entre aquellas entidades que se entienden dentro de las Administraciones públicas, como ámbito restringido dentro del Sector público, y el resto de entidades, donde se encuentran las sociedades locales, estableciendo un régimen diferente para las primeras en cuanto a la definición de las causas extintivas⁷⁷.

Por consiguiente, en lo que se refiere a los despidos por causas objetivas de los trabajadores de las sociedades locales habrá que estar a lo dispuesto en los arts. 51 y 52 del TRET con una especialidad, derivada de la pertenencia de estas al Sector público local, aparte de la documentación que debe aportar cualquier empresario a la hora de iniciar un procedimiento de despido colectivo, la sociedad local deberá indicar la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere⁷⁸.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C. L.: «La reversión a la gestión directa de servicios públicos: problemas laborales (atención especial a las entidades locales y a las sociedades mercantiles de capital público)», *Revista de Derecho Social*, núm. 73, 2016, pp. 25-44.

sociedades mercantiles públicas se acojan a medidas de regulación de empleo temporal previstas en el art. 47 ET», *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013, pp. 205 y ss.

⁷⁶ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (*BOE* núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

⁷⁷ *Vid.* sobre los despidos colectivos de las Administraciones públicas, M. DE SANDE-PÉREZ BEDMAR, *Reformas Laboral y Administraciones Públicas*, *op. cit.*, pp. 99 y ss.

⁷⁸ Art. 33 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

- «Sobre la posibilidad de que las sociedades mercantiles públicas se acojan a medidas de regulación de empleo temporal previstas en el art. 47 ET», *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: «Contratos indefinidos y temporales: prohibición de desigualdad en indemnización por extinción (caso TJUE de Diego Porras)», *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales (ignasibeltran.com)*, septiembre de 2016.
- CASTILLO BLANCO, F. A.: «El despido colectivo en las Administraciones Públicas: ¿se hubiese podido hacer mejor?», en CASTILLO BLANCO, F. A. (dir.), *La reforma del Sector público*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 2014.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Contrato único por vía judicial. La sentencia del Tribunal de Justicia de la UE obliga a tratar igual a temporales e indefinidos en la indemnización por extinción del contrato», *El País*, 19 de septiembre de 2016.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «Problemas laborales en la “remunicipalización” de los servicios públicos», en *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2016, pp. 112-122.
- «Incertidumbres en torno a la indemnización por finalización de los contratos temporales», *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2016, pp. 19-32.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: «La prestación de servicios públicos por las administraciones. Algunas cuestiones sobre el personal proveniente de las empresas contratistas», *Documentación Laboral*, núm. 106, 2016, pp. 95 y 116.
- *Reformas laborales y Administraciones Públicas*, Thomson Reuters-Lex Nova, Valladolid, 2013.
- DESDENTADO BONETE, A.: «¿Un miércoles de ceniza para la contratación temporal?», *El almacén del Derecho (almacendederecho.org)*, 2016.
- DESDENTADO DAROCA, E.: *Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas*, Bomarzo, Albacete, 2014.
- ESTEBAN MIGUEL, A.: «La amortización de plazas en la Administración Pública no extingue los contratos de interinos por vacante y de indefinidos no fijos. Novedades en la interpretación judicial», *Información Laboral*, núm. 9, 2014, pp. 147 y 156.
- FABREGAT MONFORT, G.: *Los Planes de Igualdad en la Administración Local. Cuestiones Clave*, Lefevre-El Derecho, Madrid, 2016.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Aspectos laborales de la reversión de servicios públicos», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 407, 2017, pp. 5-13.
- FONDEVILA ANTOLÍN, J.: «Régimen Jurídico de la selección de los empleados públicos. I. Principios y requisitos de acceso al empleo público», *Estudios de Divulgación del Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional*, núm. 145, 2012.
- GIL PLANA, J.: «La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012.
- GONZÁLEZ BIEDMA, E., y CALVO GALLEGO, J.: «Las relaciones de trabajo en las empresas públicas», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, pp. 302-337.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «Indemnización en la extinción de los contratos de interinidad», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2016.
- «Retribución de las vacaciones y eficacia directa horizontal del derecho de la Unión Europea», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2016.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Negociación colectiva del personal laboral al servicio de AAPP: la reducción del salario pactado a través de modificación de la Ley de Presupuestos», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 30, 2011.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: «Algunas consideraciones a los problemas aplicativos del Derecho del Trabajo en la contratación temporal de las Administraciones Públicas», *Poder Judicial*, núm. 3, 1986, pp. 153-158.

- MATEU CARRUANA, M. J.: *El contrato de interinidad*, Atelier, Barcelona, 2005.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: «La STJUE de Diego Porras. Pautas de urgencia para su adecuado manejo», *Actum social*, núm. 117, 2016, pp. 24-29.
- MESEGUER YEBRA, J.: *El régimen de las incompatibilidades de los empleados públicos*, Bosch, Barcelona, 2007.
- MONTOYA MARTÍN, E.: «Medidas de redimensionamiento del sector público instrumental local antes y después de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local», *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 36, 2014.
- *Las empresas públicas sometidas al Derecho privado*, Marcial Pons, Madrid, 1996.
- MUT GONZÁLEZ, F.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en las empresas públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- NAVARRO, C.; EGEA, A., y ZAGORSKI, P.: *Informe de Políticas Públicas Locales en los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid*, IDL-UAM, Madrid, 2017.
- ORTEGA BERNARDO, J., y DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: «El debate sobre la remunicipalización de los servicios públicos: aspectos jurídicos, administrativos y laborales», en *Anuario de Derecho Municipal*, núm. 9, 2016, pp. 63-96.
- PEDROSA GONZÁLEZ, J.: *Relaciones actuales entre convenio y Ley*, Bomarzo, Albacete, 2015.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Temporalidad en el empleo público: abusos más frecuentes y reacciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, núm. 407, 2017.
- *Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector público*, Iustel, Madrid, 2013.
- ROQUETA BUJ, R.: *La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- SALA FRANCO, T.: «La contratación temporal en la Administración Pública», *Poder Judicial*, núm. 3, 1986, pp. 159-167.
- SÁNCHEZ MORÓN, M.: *Derecho de la Función Pública*, Tecnos, Madrid, 2016.
- SANTIAGO IGLESIAS, D.: «La transformación del sector empresarial local: prospectiva de las sociedades municipales en el actual contexto de crisis económica», *Anuario de Derecho Municipal*, núm. 6, 2013, pp. 101-138.
- SELMA PENALVA, A.: «El trabajador “indefinido no fijo” en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura», *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2014.
- VIVERO SERRANO, J. B.: *El acceso al empleo público en régimen laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- VVAA: «Monográfico sobre la remunicipalización de los servicios públicos locales», en *Cuadernos de Derecho Local*, núm. 43, 2017.