

Índice General

	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I	
DEL «ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS» A LA LABORALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	31
I. Laboralización de la función pública: un punto de partida manifiestamente incumplido.....	33
1. <i>Un modelo dual con el personal laboral como excepción.....</i>	34
2. <i>Los criterios de reparto entre personal funcionario y personal laboral</i>	38
2.1. La indeterminación del marco legal	38
2.2. Las propuestas de interpretación.....	41
2.3. Las respuestas judiciales	48
3. <i>El crecimiento del sector público instrumental y la laboraliza- ción de su personal</i>	53
3.1. El marco jurídico del empleo laboral en el sector público instrumental	54
3.2. Las razones del desarrollo del sector público instrumental.....	58
4. <i>La imperativa aplicación del derecho de la Unión Europea al sector público</i>	62
4.1. La irrelevancia del vínculo funcional o laboral para la aplicación del Derecho social de la UE	62

	<i>Página</i>
4.2. Algunas materias afectadas	66
II. EBEP y condiciones de trabajo: puntos de acercamiento	71
1. <i>La dualidad de regulación (compleja) en materia de tiempo de trabajo y retribución</i>	72
1.1. El tiempo de trabajo: atomización y ambigüedades legales	72
1.1.1. Jornada de trabajo y vacaciones	72
1.1.2. Permisos generales	74
1.1.3. La conciliación de la vida familiar y laboral	76
1.2. Retribuciones	82
1.2.1. Estructura retributiva/salarial	83
1.2.2. Fijación de las retribuciones	90
2. <i>Los puntos de acercamiento</i>	90
2.1. El condicionante de las leyes presupuestarias y leyes anticrisis	91
2.2. El papel de la negociación colectiva	92
3. <i>Suspensión y situaciones</i>	96
Conclusión capítulo I	102

CAPÍTULO II

LOS PRINCIPIOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EL ABUSO DE LA TEMPORALIDAD	105
---	------------

I. Las respuestas actuales ante el abuso de la temporalidad	107
1. <i>El marco de interpretación: la directiva europea y la jurisprudencia del TJUE</i>	108
1.1. La ausencia de indemnización no es discriminatoria	108
1.2. La lucha contra el abuso de temporalidad	110
2. <i>Las respuestas del Tribunal Supremo</i>	113

	<i>Página</i>
2.1. La respuesta de la Sala de lo Social: la conversión en Indefinido no-fijo	113
2.1.1. El marco normativo previo a la ley 20/2021	113
2.1.2. Los parámetros de reconocimiento del abuso de temporalidad	115
2.1.3. La incompatibilidad de la figura del personal INF con el Derecho de la Unión Europea	118
2.2. La respuesta de la Sala de lo Contencioso-administrativo: el mantenimiento de la relación temporal hasta cobertura	123
2.2.1. El marco normativo previo a la ley 20/2021	123
2.2.2. Los argumentos de la sala de lo Contencioso	124
3. <i>Las respuestas legales</i>	127
3.1. A corto plazo: los procesos de estabilización del empleo temporal	127
3.1.1. Aclaraciones conceptuales.....	127
3.1.2. Críticas e ineficacia: el paradigma de la ley 20/2021	131
3.2. A largo plazo: modificación del régimen del personal funcionarial interino y medidas de lucha contra el abuso de la temporalidad	134
3.2.1. Las modificaciones del art. 10 EBEP relativo al personal funcionario interino	134
3.2.2. Las medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público	136
II. Elementos de reflexión para una inversión de la tendencia..	142
1. <i>Hacia una relajación razonada de la interpretación judicial de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad</i>	143

	<i>Página</i>
1.1. Legitimidad, contenido y ámbito de aplicación de los principios constitucionales.....	143
1.1.1. El principio de igualdad	143
1.1.2. Los principios de mérito y capacidad.....	148
1.2. La necesidad de una interpretación razonada y finalista	155
1.2.1. La concreción legal de los principios de mérito y capacidad: variaciones entre la- boral y funcionarial, fijo y temporal.....	155
1.2.2. La postura dogmática del TS	157
1.2.3. Los guiños del TJUE a la conversión en fijeza como medida de sanción.....	161
2. <i>La mejora de la eficiencia de los procesos administrativos</i>	<i>163</i>
2.1. ¿Los sistemas de evaluación de mérito y capaci- dad son satisfactorios?	164
2.2. La ejecución de los procesos de selección.....	168
2.2.1. La OEP: carencias estructurales.....	169
2.2.2. La OEP y la tasa de reposición.....	173
2.2.3. La puesta en marcha de la máquina buro- crática.....	175
2.3. La planificación de los recursos humanos.....	176
3. <i>La búsqueda de mecanismos de control de la actuación admi- nistrativa y de sanción de sus irregularidades</i>	<i>178</i>
Conclusión capítulo II.....	184
 CAPÍTULO III	
LA IMPARCIALIDAD DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS: INAMOVILIDAD, MOVILIDADES Y DESEMPEÑO	187
I. La inamovilidad de los funcionarios de carrera	189
1. <i>Las causas de la inamovilidad del personal funcionario de ca- rrera</i>	<i>189</i>

	<i>Página</i>
2. <i>Las consecuencias o contrapartes de la imparcialidad-inamovilidad</i>	191
3. <i>El alcance de la inamovilidad</i>	192
II. La movilidad de las personas empleadas públicas	193
1. <i>La movilidad del personal funcionario de carrera a iniciativa de la organización</i>	195
1.1. La regulación deficiente de los supuestos de movilidades forzosas del EBEP	195
1.2. Los condicionantes administrativos	199
1.3. La exigencia causal: la evanescencia del concepto de «necesidades de servicio»	201
2. <i>La movilidad a iniciativa del personal funcionario de carrera</i>	202
2.1. La promoción profesional	202
2.2. Otros supuestos de movilidad voluntaria	204
III. La separación del servicio firme y el despido	206
1. <i>El despido objetivo, por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción</i>	207
1.1. El paréntesis de la reforma de 2012	209
1.2. La subsistencia de dificultades en la aplicación práctica del despido por razones económicas, técnicas y organizativas en las AAPP	211
2. <i>La extinción del vínculo por motivo disciplinario</i>	215
2.1. El alcance práctico de la sanción disciplinaria de separación del servicio de carácter firme	216
2.2. El alcance práctico de las particularidades en materia de despido disciplinario aplicables al personal laboral	218
IV. La evaluación del desempeño, ¿una quimera?	221
1. <i>La doble dimensión de los efectos de la evaluación del desempeño</i>	222
1.1. Elemento imprescindible para una Administración Pública de calidad	222

	<i>Página</i>
1.2. Los efectos contemplados del desempeño sobre las personas empleadas públicas.....	224
2. <i>Los obstáculos a la puesta en práctica de la evaluación real del desempeño</i>	227
2.1. Remisión a las leyes de desarrollo y atomización	227
2.2. Las exigencias de la evaluación del desempeño: una revolución por hacer	228
Conclusión capítulo III	232
 CAPÍTULO IV	
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO LO PUEDE TODO	235
I. Análisis del modelo de negociación colectiva	237
1. <i>Un derecho de configuración legal</i>	237
1.1. La perspectiva constitucional.....	237
1.2. El modelo del EBEP: dual y mixto.....	239
2. <i>¿Hacia un modelo único de negociación colectiva?</i>	241
2.1. La fiscalización del inicio y conclusión del proceso negocial	242
2.2. Estructura de la negociación.....	245
II. Retos y desafíos de la negociación colectiva en el empleo público	248
1. <i>La importancia de la negociación colectiva en el empleo público en el EBEP</i>	248
1.1. El amplio y nuclear ámbito material de la negociación colectiva.....	249
1.2. La negociación colectiva obligatoria o consulta obligatoria	250
2. <i>Las relaciones ley/negociación colectiva: sumisión y articulación</i>	253
2.1. Libertad contractual vs. principio de legalidad..	253
2.2. Mecanismos actuales y posibles de articulación entre la ley y la negociación colectiva	257

ÍNDICE GENERAL

	<i><u>Página</u></i>
3. <i>A la espera de cambios culturales</i>	262
Conclusión capítulo IV	266
 CONCLUSIONES GENERALES	 269
BIBLIOGRAFÍA.....	277