

Departamento de Documentación

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado

[121/000031]



ESTUDIOS

- Estructuración del empleo público
- Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración del Estado
- Acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo
- Carrera administrativa
- Modalidad de prestación de servicios
- Diálogo social

Estructuración del empleo público

Alujas Ruiz, J. A. (2023). **El comportamiento diferencial de la temporalidad en el sector público versus el sector privado: análisis a nivel autonómico**. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 65, 1-13

Las reformas aprobadas en 2021 pretenden incidir sobre el problema de la temporalidad, de especial relevancia en el empleo público. Nuestro trabajo pretende analizar comportamiento del empleo (indefinido y temporal) en el sector público en comparación con el sector privado. Con este propósito, nos centramos en el análisis de los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre los asalariados por tipo de contrato, desagregados por sexo, edad y por Comunidades Autónomas. A partir de dicho análisis podemos señalar las diferencias y establecer cómo se han comportado el empleo y las tasas de temporalidad, tanto en el sector público como en el sector privado. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar, por un lado, que en el sector público existen notables diferencias entre Comunidades Autónomas con relación a la tasa de temporalidad y, por otro lado, que las reformas no han tenido hasta ahora prácticamente efecto en el empleo temporal, a diferencia del sector privado.

Boltaina Bosch, X. (2022). **Los procesos de estabilización de la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad**. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 23, 36-63

La aprobación de la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad en el empleo público (LRT) ha dado pie a una abundante literatura jurídica. Tras el RD-ley 14/2021 de 6 de julio y la posterior citada LRT del mismo año, se ha iniciado en el 2022 la aplicación de la misma; en primer término, con la aprobación y publicación de las ofertas de empleo público de estabilización (OEPE) antes de 1 de junio y, con anterioridad a diciembre del 2022, de las bases de las convocatorias. En este trabajo se analizan las líneas fundamentales de las referidas OEPE y Bases de las convocatorias, la materialización de la Ley en las mismas y en especial, las fortalezas y debilidades de esta aplicación práctica. El proceso de estabilización está siendo objeto de críticas en muchos y diferentes sentidos ¿en el ámbito de la reflexión jurídica pero también en la gestión de recursos humanos- y la intención del trabajo es detectar los criterios más destacados que supone la aplicación de la LRT y los riesgos y ventajas que puede comportar, para el futuro, la estabilización del empleo temporal que se lleva a cabo.

Canal Fernández, L. (2022). **La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: presupuestos, incoherencias e incógnitas**. *Actualidad Administrativa*, 7, 1-16

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha traído consigo la puesta en marcha de un proceso de estabilización que, al igual que ocurre con la indemnización que contempla para quienes no lo superen, no acaba de encontrar adecuado encaje en el Derecho Comunitario y suscita también reparos en clave de Derecho interno y que, paradójicamente, tampoco acaba de garantizar la consecución del que parece haber acabado siendo su principal objetivo: la sustitución del personal temporal por personal fijo al menor coste.

Chamorro González, J. M. (2024). Consecuencias de las irregularidades en la contratación temporal de empleados públicos. *Actualidad Administrativa*, 5, 1-4

Conforme establece el Derecho de la Unión, y es sobradamente conocido, los Estados miembros deben adoptar medidas para la enervación del abuso en la contratación temporal. En el ámbito del empleo público estas medidas no pueden convertirse en una indemnización para el empleado que ha sido objeto de ese fraude. Ello sin perjuicio que la legislación, como acontecido en España con las últimas reformas legislativas llevadas a cabo, se pueda llevar a cabo una compensación, que no indemnización automática.

Chamorro González, J. M. (2023). Oferta de empleo público y estabilización de personal temporal. *Actualidad administrativa*, 7-8, 1-4

Al hilo de la STS de 24 de enero de 2023, vamos a relacionar el problema de la temporalidad en el empleo público con los problemas derivados de las ofertas de empleo público y la tasa adicional para su cobertura mediante procesos de selección que pretendan precisamente esa estabilización del empleo temporal.

Chamorro González, J. M. (2024). Últimos pronunciamientos jurisprudenciales del TJUE a propósito de la temporalidad en el empleo público. La sentencia de 22 de febrero de 2024. *Actualidad Administrativa*, 7, 1-10

La reciente sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 da un paso más en la ya larga historia de pronunciamientos del tribunal europeo sobre el acomodo del derecho del empleo público español al Derecho de la Unión, en este trabajo abordamos un análisis de esta sentencia que se detiene especialmente en a la figura del empleado indefinido no fijo, de creación jurisprudencial.

Cialti, P.H. (2023). Las reformas laborales de 2021 y el personal laboral sustituto por vacante en el sector público. *Trabajo y Derecho*, 99, 1-26

La reducción de la temporalidad, característica del mercado de trabajo español, constituye un objetivo fundamental de las últimas reformas laborales, no solo en el sector privado, sino también en el sector público, como lo demuestran el RDL 32/2021 y la Ley 20/2021, ambos de 28 de diciembre. El presente trabajo se centra en el régimen jurídico del contrato de trabajo de sustitución por vacante en el sector público. Tras poner de relieve las carencias de su configuración legal, que pueden conducir a un uso abusivo en el tiempo, se seguirá una perspectiva diacrónica para analizar las aportaciones de la jurisprudencia, tanto nacional como europea, así como el alcance de las recientes respuestas legales procedentes de las reformas de 2021. Finalmente, la última parte del trabajo propone indagar sobre pistas de reflexión que permitan, a largo plazo, un uso razonable y adecuado del contrato de sustitución por vacante en el sector público.

Fuentetaja Pastor, J. A. (2023). **El impacto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la función pública española.** *Revista jurídica de Asturias*, 46, 97-117

Aunque la Unión europea carece de competencia específica sobre la Función Pública de los Estados miembros, el Tribunal de Justicia ha interpretado algunas disposiciones del Derecho Europeo relativas a la libre circulación de trabajadores y, sobre todo, a la Política social europea, para influir decisivamente sobre algunos aspectos del régimen jurídico de los funcionarios públicos en España: el requisito de nacionalidad para ser funcionario, prohibición de discriminaciones para acceder a la Administración, jornada de trabajo de los empleados públicos y, en particular, régimen de los funcionarios interinos, prohibiendo no sólo discriminaciones respecto a los funcionarios de carrera, sino también abusos en la duración de las relaciones temporales.

López Bedmar, R. J. y Monereo Pérez, J. L. (2024). **Utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el empleo público. Interpretación en el caso de Personal laboral indefinido no fijo/interinidad de larga duración: Obligación de la legislación nacional de establecer medidas suficientemente disuasorias.** *La Ley Unión Europea*, 124, 1-22

El propósito de este trabajo de investigación es analizar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta) de 22 de febrero de 2024 (Asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22), que resuelve una petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y que tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. Lo anterior, a raíz de tres casos: a) entre la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid y MP, b) entre la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y IP, y c) la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid y IK. Todos los casos relacionados con la calificación de la persona trabajadora como «indefinido no fijo» en el contexto de un contrato de trabajo de duración determinada con objeto de proveer una plaza vacante.

Moreno Brenes, P. (2024). **Fijos-temporales en el empleo público: el derecho de la UE no puede desplazar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: a propósito de la STJUE de 22 de febrero de 2024, sobre personal indefinido no fijo.** *Diario La Ley*, 10475, 1-8

Se analiza la STJUE de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, respecto a la proclamada obligación de hacer fijos a todos los temporales, conviene recordar que el TJUE vuelve a insistir en que la Directiva no obliga a los Estado de la UE, transformar los contratos temporales en contratos fijos.

Muela Regli, N. (2022). **La doctrina del TJUE sobre abuso en los nombramientos temporales en el sector público y su impacto en el derecho interno español: balance tras la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.** *Revista general de derecho constitucional*, 37, 1-36

La aprobación de Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se nos presenta como el primer intento serio de dar una respuesta legislativa a las sucesivas resoluciones del TJUE sobre la insuficiencia de las medidas internas para prevenir y/o sancionar el abuso de los nombramientos temporales, al interpretar la Directiva 1999/70. Este hito legislativo constituye un buen pretexto para recapitular y evaluar el resultado, por el momento, de la interacción entre el TJUE y el derecho interno en esta concreta materia, y más específicamente, del papel desempeñado por el mecanismo procesal de la cuestión prejudicial como instrumento de integración del derecho de la UE.

Olmedo Gaya, A. (2022). **La identidad de las condiciones de trabajo de los funcionarios interinos con los funcionarios de carrera tras la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo.** *Revista vasca de administración pública*, 124, 49-100

El estudio que se presenta trata de poner de manifiesto que, tras la aprobación de la nueva normativa de reducción de la temporalidad en el empleo público, la tendencia a la que hemos asistido en los últimos años de igualar determinadas condiciones de trabajo de los funcionarios interinos con los funcionarios de carrera puede haber dejado de tener sentido ya que si, efectivamente, se reduce la temporalidad y no transcurren más de tres años desde el nombramiento de los interinos no parece que, siendo la principal causa de la misma el abuso en la situación de temporalidad, deba mantenerse en algunos casos contra natura. En cualquier caso, dicha tendencia sigue ausente de criterios, más allá de los conceptos jurídicos indeterminados utilizados legalmente, que permitan delimitar más exactamente el alcance y concreción de lo que significa una desigualdad en las condiciones de trabajo.

Rodríguez Villanueva, J. (2024). **Aspectos conflictivos de los procesos de estabilización en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; una aproximación a través de los tribunales.** *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 26, 48-66

La finalidad del artículo es analizar las primeras sentencias que traen causa de procesos selectivos de estabilización como medida adoptada por el legislador, tanto en las leyes presupuestarias de los años 2017 y 2018 como en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de paliar la situación de temporalidad existente. Se analizan las sentencias del Tribunal Supremo, pero especialmente las de los tribunales superiores de justicia y las de juzgados inferiores que resultan interesantes por la profundidad de sus razonamientos o la originalidad de los asuntos que conocen. La metodología empleada es la propia de la investigación en ciencias jurídicas; búsqueda de recursos materiales disponibles, tanto legislativos como jurisprudenciales o bibliográficos, uso de herramientas de revisión y análisis crítico de los resultados obtenidos. El trabajo describe la situación actual, los aspectos que han resultado especialmente conflictivos en los procesos de estabilización y las primeras respuestas que han dado los tribunales junto a un aporte crítico de las soluciones adoptadas. El estudio de las primeras sentencias recaídas permiten identificar y focalizar en los aspectos más conflictivos pero a su vez completar, profundizar y robustecer nociones fundamentales del régimen jurídico del empleo público.

Terradillos Ormaetxea, E. (2024). **La reparación del abuso cometido en materia de contratación del personal laboral temporal en el sector público**. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 26, 26-45

El trabajo pretende ofrecer una propuesta jurídica que ponga término a la confrontación sostenida en el tiempo entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la ley y la jurisprudencia españolas en torno a la existencia de medidas jurídicas, eficaces, disuasorias y proporcionales de prevención y sanción del abuso en la contratación de personal laboral por duración determinada en las Administraciones Públicas (AAPP), en consonancia con lo previsto en el Acuerdo Marco europeo sobre trabajo de duración determinada. El estudio, que también se detiene en el personal funcional, concluye que el problema fundamental reside en el incumplimiento reiterado de la legislación por parte de las AAPP, actuación visada por los jueces; y, por ende, en la verificación de que no existían medidas legislativas efectivas y disuasorias que evitaran los abusos en la contratación. Asimismo, se sostiene que el TJUE ha mostrado una manifiesta preferencia hacia la transformación del personal laboral que ha padecido ese abuso, en indefinido fijo. Sin embargo, se constata que la Ley 20/2021 ha facilitado la estabilización y consolidación de muchas personas empleadas que han sufrido esas situaciones abusivas, aunque la técnica legislativa podía haber sido mejor. Además, a través de la fijeza, serían demasiados los perjuicios que se ocasionarían en los procesos iniciados —y a punto de finalizar— por esa Ley. De ahí que, finalmente, se opte por una medida económica que satisfaga a las personas temporales que no consigan una plaza; incluso a las que la consigan. La metodología se basa en el análisis de las fuentes jurídicas y de la jurisprudencia.

Yagüe Blanco, S. (2024). **El «indefinido no fijo de plantilla»: estado actual y perspectivas tras la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024**. *Trabajo y Derecho*, 112, 1-20

De este modo, el legislador, se ocupó de corregir el olvido del RD-ley 14/2021 que no establecía las mismas reglas para personal interino por vacante funcionario y laboral (Roqueta, 2023, p.180).

Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración del Estado

Chamorro González, J.M. (2023). **De nuevo sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público.** *Actualidad administrativa*, 7-8, 1-4

El trabajo se va a centrar en la STS de 19 de enero de 2023 en la que se interpreta el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público en relación a la excedencia para atender el cuidado de hijos.

Dapena Gómez, M. (2023). **Mujer y empleo público: una aproximación al conocimiento experto en recursos humanos y gestión pública en clave de género.** *Documentación Administrativa*, 9, 8–10

El marco jurídico, administrativo y de gestión del empleo público conforma un ámbito material altamente especializado, en el cual la cualificación profesional y académica, así como la especialización jurídica y técnica que se desarrolla a través de la investigación científica y de la propia la actividad profesional cotidiana, conforman elementos clave de su notorio auge en las diferentes Administraciones Públicas Territoriales de España a lo largo de las dos últimas décadas.

Por su parte, la tradicional conceptualización del ámbito del empleo público como ámbito altamente masculinizado -en derivación de la también, hasta esa etapa, elevada masculinización de los agentes político y sindical- ha dificultado la creación de espacios de desarrollo, expresión y valorización de la capacidad profesional de las mujeres, así como de la difusión de su conocimiento experto.

El presente artículo, de carácter introductorio, tiene por objeto presentar al lector la publicación monográfica de la Revista de Documentación Administrativa sobre mujer y empleo público, elaborada al objeto de difundir y visibilizar el ingente conocimiento experto existente en la materia en las distintas Administraciones Públicas territoriales de España.

Encarnación, A. M. de la (2024). **Acceso y promoción de la mujer en el empleo público: discriminación por razón de género en España y Europa.** *Revista general de derecho administrativo*, 65, 1-41

Una de las barreras a las que históricamente han hecho frente las mujeres en el acceso al mercado laboral es la discriminación por género. A pesar de que su número es cada vez mayor en el ámbito laboral, se ha puesto de manifiesto que, de forma general, hay una mayor tasa femenina de desempleo, que las mujeres perciben una menor retribución salarial desempeñando los mismos puestos de trabajo que los hombres, que suelen realizar los trabajos de categoría inferior y suelen ser contratadas a tiempo parcial. Por lo que, aún en el siglo XXI, persiste el reto de lograr sociedades

en las que no se discrimine por razón de género. Si bien ha habido grandes avances, las luchas de las mujeres no han logrado la efectividad que a estas alturas deberían haber conseguido. En el ámbito de la Administración Pública, a pesar de que no debería darse ningún tipo de discriminación gracias a los principios constitucionales que garantizan que el acceso se haga, en régimen de igualdad, por estrictas razones de mérito, capacidad, también la encontramos. Y aunque la existente por razón de género es menor en la Administración Pública que en la empresa privada, dado que cualquier persona puede acceder mediante pruebas selectivas objetivas e iguales para todas ellas, no obstante debemos hablar de brecha salarial o techo de cristal como formas de discriminación por género en la propia función pública. Por esta razón es importante tomar conciencia de que existen todavía muchas barreras sociales que sitúan a las mujeres en un segundo plano y que dificultan su plena participación en el ámbito laboral y, más concretamente, en el empleo público.

Navarro González, R. M. y Ruiloba Núñez, J. M. (2022). **¿Administraciones públicas inclusivas?: la implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público.** *Gestión y análisis de políticas públicas*, 28, 112-126

Las Administraciones Públicas tienen un papel relevante en mejorar las oportunidades en el empleo público de las personas con discapacidad. El objetivo central del trabajo es constatar la importancia de apostar efectivamente por administraciones públicas más diversas, inclusivas e igualitarias. La investigación hace un recorrido del grado de implementación de la normativa existente sobre el acceso al empleo público; en concreto del proceso de aplicación de las medidas correctoras de posibles desigualdades que fortalezcan la protección y garanticen la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso al empleo del sector público de las mujeres con discapacidad. Pese a la ingente producción normativa, se desprende de este estudio la falta de concreción práctica y la necesidad de una implicación mayor en la implementación y evaluación de las acciones diseñadas. El año 2020 es punto de inflexión para la incorporación de un enfoque más interseccional, concretado en un cambio de paradigma organizacional hacia la diversidad, aún por plasmar.

Sánchez Ocaña, J.M. (2022). **Las medidas de discriminación positiva en las políticas de igualdad de género del empleo público.** *Trabajo y derecho*, 93, 1-22

La discriminación positiva es un mecanismo jurídico destinado a dar cumplimiento a las distintas dimensiones del principio de igualdad. Debido al rol que la constitución atribuye a los poderes públicos, son estos los que tienen el deber de adoptar medidas que corrijan las desigualdades coyunturales y estructurales originadas por factores económicos y jurídicos de diversa índole. Cuando el terreno de la política de igualdad es el empleo público, la concreta articulación del principio de igualdad material entra en liza, por momentos, con otros principios constitucionales como el principio de igualdad formal y el principio de mérito y capacidad. En estas páginas analizamos los principios y reglas que entran en juego y los requisitos de validez jurídica de las medidas de discriminación positiva en materia de género desde una perspectiva interseccional en el acceso al empleo público

Soriano Arnanz, A. (2021). **La situación de las mujeres en el empleo público: análisis y propuestas**. *Igualdades*, 4, 87-121

La desigualdad de género continúa siendo una realidad persistente que se ve reflejada en todos los ámbitos de la sociedad. Si bien las instituciones del sector público han realizado un notable esfuerzo por eliminar dicho problema, lo cierto es que al tratarse de instituciones construidas sobre valores tradicionalmente masculinos siguen reproduciendo los estereotipos de género que suponen la base de la discriminación estructural hacia las mujeres. El presente trabajo analiza la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el empleo público centrándose, en especial, en la situación de segregación horizontal y vertical que todavía hoy persiste en este ámbito y presentando una serie de propuestas encaminadas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público.

Acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo

Boix Palop, A. y Soriano Arnanz, A. (2021). **Sobre las posibilidades de reforma del modelo de empleo público español: límites constitucionales y jurídicos al modelo actual y sus sistemas de acceso.** *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 20, 52-73

En este trabajo se expone la conveniencia de revisar algunas de las pautas tradicionales con las que se ha declinado en nuestro país el régimen jurídico del empleo público y, en particular, de los modos de acceso. A la luz de algunos de los problemas de tipo práctico que la experiencia acumulada muestra que presenta el actual sistema español, e inspirados en la experiencia comparada se proponen diversas soluciones concretas que, a nuestro juicio, serían perfectamente compatibles con los principios constitucionales en la materia y ayudarían a mejorar el modelo de empleo público en general y, específicamente, los sistemas de acceso a este en condiciones de igualdad: limitar la reserva a personal funcionario a puestos de trabajo donde haya una justificación objetiva para ellos, modificar las pruebas para dar más importancia a la demostración de capacidades, sistemas de tipo MIR que eliminen las barreras socioeconómicas de muchas oposiciones tradicionales e incluso la experimentación con programas de búsqueda de futuros y futuras trabajadoras entre grupos con problemas de inclusión y procedentes de entornos más diversos o a partir de programas de prácticas.

Chamorro González, J. M. (2024). **Algunas consideraciones sobre el acceso a la función pública en el ámbito de las administraciones locales.** *Actualidad Administrativa*, 1, 1-5

Revisamos algunos pronunciamientos recientes del Tribunal Supremo en relación al acceso a la función pública en ese ámbito municipal, cuya regulación legal de esa relación ha generado problemas en la práctica, fruto de las distintas previsiones normativas. Acceso a la función pública, administración local, oposiciones y concursos. El sistema general de acceso a la función pública es mediante oposición, siendo aplicable el concurso-oposición cuando así se justifique

Chamorro González, J. M. (2024). **La libre designación en el ámbito de la función pública.** *Actualidad administrativa*, 1, 1-10

El presente artículo destaca la necesidad de contar con una administración profesional, cualificada y políticamente neutral, no como un privilegio de los funcionarios, sino como garantía para los ciudadanos. Por ello, el nombramiento y cese de los funcionarios constituyen actos reglados, con la excepción de la provisión de puestos de libre designación en los que prima la confianza. No obstante, la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2023 exige una motivación específica y circunstancial de las causas del cese, que también resulta aplicable al cuerpo de la Guardia Civil.

Chamorro González, J. M. (2022). **Las entrevistas en los procesos selectivos de acceso a la función pública.** *Actualidad administrativa*, 11, 1-4

La STS de 1 de junio de 2022, rc 1960/2021, subraya la necesidad de publicidad y transparencia en los procesos selectivos, así como la necesidad de que los aspirantes conozcan los criterios de calificación de las pruebas con carácter previo a su realización. Añade inmediatamente a continuación la necesidad de la motivación, con características singulares para las pruebas psicotécnicas.

Moratinos Echevarría, J. L. (2022). **¿Es el momento de cambiar el sistema de acceso a la función pública?**. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 23, 1-14

Partiendo de la hipótesis de que los procesos de acceso a la función pública no son adecuados a su objeto, que los principios de igualdad, mérito y capacidad han sido deconstruidos hasta quedar irreconocibles, que han devenido eternos, ineficaces y fuera de toda lógica externa al mundo del procedimiento administrativo, se nos plantea la pregunta de si ha llegado ya el momento de cambiar el sistema de ofertas de empleo y convocatorias de oposiciones. El artículo repasa el amplio abanico de disfunciones del actual sistema para después introducir las líneas y elementos que conformarían una alternativa que convierta el sistema de acceso a la función pública en un pivote sobre el que poder desarrollarla. Los objetivos, mejorar la selección, reducir la interinidad y la temporalidad, así como permitir un entorno en el que desarrollar una carrera profesional en el sector público. Las principales herramientas en las que se fundamentará la propuesta son una red de agencias independientes, especializadas en evaluación, certificación y selección de personal, un sistema homogéneo y homologado de certificación de competencias y un sistema tecnológico de gestión común entre agencias. Indudablemente, sería necesario realizar cambios en la normativa básica y establecer una hoja de ruta que permita su progresiva implantación.

Rodríguez Blanco, V. y Díez Machín, V. (2023). **El abuso de la discrecionalidad en el empleo público de las administraciones locales: una praxis negativa para una administración.** *Documentación administrativa*, 10, 103-118

El presente trabajo pretende ahondar en las perniciosas relaciones entre el abuso de la discrecionalidad política y la corrupción. Aunque se ha avanzado en el marco integral de lucha contra la corrupción y buen gobierno, todavía sigue habiendo espacios para el nepotismo, la politización de la administración y el uso excesivo de la libre designación en el ámbito del empleo público. Una administración ejemplar debe servir los intereses generales con objetividad, eficacia, transparencia y eficiencia. Ante ese reto, todavía resta mucho por hacer.

Sánchez Fernández, J. I. (2022). **Are you opposed to "oposiciones"? a job-analytic approach to job-related public employee selection.** *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 22, 8-21

Al tiempo que presenta la noción de relevancia para el puesto de trabajo en los procedimientos de selección de personal, este artículo plantea precisamente el problema de la relevancia en relación con el contenido del puesto de trabajo en el diseño y administración de los procedimientos de selección de empleados públicos en España. El artículo detalla las razones culturales y socioeconómicas que explican por qué la relevancia para el puesto de trabajo no ha sido una prioridad ni una preocupación en los procesos de selección de empleados públicos del país. Para remediar estas deficiencias relativas a la relevancia para el puesto de trabajo se explican minuciosamente los procedimientos de análisis de puestos de trabajo que implican la identificación de tareas laborales relevantes, el análisis del contexto en el que los titulares del trabajo realizan tales tareas y la inferencia de las características personales necesarias para el desempeño de dichas tareas. El artículo proporciona pautas y ejemplos del modo en que estos procedimientos de análisis de puestos ayudan a desarrollar el diseño y planificación de exámenes al tiempo que facilitan la construcción de procedimientos de selección de empleados públicos con contenidos relevantes para el puesto.

Sánchez Morón, M. (2022). **Hacia una reforma del sistema de acceso al empleo público: comentario a dos informes oficiales recientes**. *Revista catalana de dret públic*, 65, 5-17

En los últimos tiempos ha reverdecido el debate sobre nuestro sistema de selección de los empleados públicos, que ha evolucionado muy poco desde hace décadas; y, por su rigidez, escasa agilidad y carácter poco equitativo, parece necesitado de reformas. Dos informes oficiales recientes, uno elaborado para la Administración General del Estado y otro para la Generalidad Valenciana, plantean algunas modificaciones del modelo actual, de cierto calado. En el presente artículo se examina el estado de la cuestión y el contenido de ambos informes.

Todoí Signes, A. (2022). **El acceso al empleo público a la luz de la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad en el empleo público: especial referencia a la valoración de los méritos**. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 22, 1-11

La reciente aprobación de la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad en el empleo público supone la apertura de un proceso de estabilización de plazas en el empleo público. La ley diseña varios sistemas de selección del personal que accederá al empleo público mediante dicho sistema. En el presente trabajo se analiza la constitucionalidad del sistema puro de concurso diseñado por la norma concluyendo que el sistema diseñado cumple con los requisitos exigidos por el Tribunal Constitucional hasta el momento. En el trabajo también se analiza los límites jurisprudenciales en materia de valoración de méritos en los concursos y concursos- oposición aplicables a dichos sistemas de selección.

Derechos y deberes

Durán López, F. y Sáez Lara, C. coords. (2023). **Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público**. Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Perona Mata, C. (2024). **El acoso laboral en el empleo público a la luz de la doctrina europea. La Ley Unión Europea**, 126, 1-13

En el contexto social y económico mundial actual, proseguir con la creación de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, basado en la dignidad y el respeto de todas las personas trabajadoras es una lucha de todos y cada uno de los países de la Unión Europea. En este artículo se analiza la génesis del término acoso, su denominación y nacimiento en la jurisprudencia europea, así como el conjunto normativo preventivo en los países de nuestro entorno, sin olvidarnos de la importancia del acoso escolar.

Trayter Jiménez, J. M. (2020). **La responsabilidad administrativa y penal de los empleados públicos: una visión actual**. *Revista de Administración Pública*, 213, 345-372

El ordenamiento jurídico ha ampliado notablemente la responsabilidad de los empleados públicos que ejercen funciones técnicas y asesoran a la Administración. En vía administrativa, por la tipificación de infracciones y sanciones nuevas derivadas de las leyes de transparencia. También, por la incorporación de códigos éticos, códigos de conducta. En el ámbito penal, por la intervención sustantiva y procesal de la jurisdicción en cuestiones que, a priori, son derecho administrativo. El juez penal aplica conceptos autónomos y entra a examinar, sin prácticamente límites, la responsabilidad de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones técnicas.

Carrera administrativa

Aliaga Rodríguez, R. (2024). **Características de los puestos de trabajo para su provisión mediante el sistema de libre designación.** *Actualidad Administrativa*, 4, 1-30

Este estudio tiene por objeto el análisis de las funciones y caracteres de los puestos de trabajo en las Administraciones públicas para que puedan ser provistos mediante el procedimiento de libre designación. Se verá la previsión normativa y legitimidad del sistema, así como su excepcionalidad; la potestad discrecional autoorganizativa de las Administraciones y su control a través de sus límites y de los conceptos jurídicos indeterminados: carácter directivo, confianza y especial responsabilidad; para finalizar con referencias a casos concretos en los que no es posible la provisión de puestos mediante la libre designación.

Arenilla Sáez, M. (2023). **La equidad retributiva en las Administraciones públicas españolas: Un estudio comparado.** *Revista de Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 33, 24-43

Este artículo analiza la competitividad salarial en la Administración española de los cuerpos superiores destinados en la administración general de los servicios centrales del Estado, de cinco comunidades autónomas y de cinco gobiernos locales.

Los conceptos retributivos que se manejan, complementos de destino y específico, se obtuvieron de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo. Los estadísticos utilizados en la realización del diagnóstico salarial han sido la moda, la mediana, la media, los cuartiles y las retribuciones mínima y máxima identificadas en cada una de las Administraciones estudiadas.

Entre los principales resultados hay que destacar que el promedio y la mediana obtenidos de los complementos de destino y específico para cada uno de los niveles de los puestos revela la menor retribución de los funcionarios de la Administración General del Estado (AGE).

Entre las conclusiones sobresalen: la implantación del directivo público profesional debiera atender a los principios de mérito, capacidad y concurrencia; un mayor nivel de responsabilidad y de complejidad técnica debe corresponderse con un aumento retributivo suficientemente significativo; el estudio ha evidenciado, en general, la falta de competitividad de la AGE para retribuir a sus cuerpos superiores en relación con los funcionarios que realizan funciones similares en las Administraciones analizadas.

Arenilla Sáez, M., Llorente Márquez, J., y Redondo Lebrero, J. C. (2022). **Las retribuciones de las Administraciones públicas españolas. Un estudio de su equidad interna.** *Revista De Estudios De La Administración Local y Autonómica*, 18, 137–155

Este artículo aborda el análisis de las retribuciones de más de veinte mil puestos en el estrato superior de las Administraciones públicas españolas desde la perspectiva de su equidad interna, su estructura salarial y su vinculación con la carrera vertical. Para ello se han estudiado la Administración central de cinco comunidades autónomas, de cinco Administraciones locales y de la Administración General del Estado (AGE).

Entre los principales resultados alcanzados en la investigación hay que destacar la existencia de significativas diferencias retributivas en las Administraciones implantadas en la Comunidad Autónoma Madrid; existe un solapamiento retributivo en los niveles bajos de los puestos superiores que puede generar desmotivación en los funcionarios públicos; los abanicos salariales de las Administraciones estudiadas son relativamente estrechos, destacando las de Bilbao y el País Vasco; la equidad interna es débil al no existir una buena correspondencia entre la responsabilidad y las retribuciones asignadas en los puestos superiores; la implantación de una futura carrera horizontal supondría un incremento en el gasto de personal de muchas Administraciones públicas; y la carrera de la función pública superior en España es relativamente corta.

Arribas López, E. (2023). **Freno jurisprudencial a la vis expansiva del denominado «complemento de ex alto cargo» (sobre la STS de 14 de julio de 2022)**. *Diario La Ley*, 10199, 1-5

Desde la publicación de un primer comentario, situado en un contexto de culmen expansivo del complemento retributivo de ex alto cargo, se ha podido percibir una positiva evolución restrictiva que ha alcanzado un importante hito con la STS de 14 de julio de 2022, ya que, hasta entonces, el Alto Tribunal no se había pronunciado sobre el particular. En esa favorable evolución, determinantes han sido también las modificaciones normativas llevadas a cabo en la legislación autonómica, limitativas de aquella retribución complementaria, a las que también se alude en este trabajo.

Càmara Mas, R. (2023). **La evaluación del desempeño de los empleados públicos**. *Revista de estudios de la administración local y autonómica*, 19, 1-20

El presente artículo tiene como finalidad el estudio de la evaluación del desempeño de los empleados públicos, con especial referencia a su incidencia en la carrera administrativa horizontal. La evaluación del desempeño constituye un factor esencial en el desarrollo de cualquier sistema de carrera horizontal. Serán objeto de análisis aspectos relevantes como el marco normativo, los principios rectores, las fases de implantación de los procesos de evaluación, el control de la discrecionalidad técnica de las decisiones de los sujetos evaluadores, y los efectos de la evaluación del desempeño.

Càmara Mas, R. (2023). **El complemento de carrera: un elemento esencial de la carrera administrativa horizontal en la administración local**. *Cuadernos de derecho local*, 61, 1-24

El presente artículo tiene como finalidad el estudio del complemento de carrera, como concepto retributivo ligado a la carrera administrativa horizontal. La carrera horizontal constituye una modalidad de carrera profesional muy interesante para las entidades locales, al permitir la progresión profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. El complemento de carrera es la recompensa económica a esta progresión, siendo un importante elemento motivador para los empleados públicos. También se analizará una cuestión fundamental en su aplicación, como es la adecuación de su implementación a los límites retributivos establecidos por las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, a partir de la jurisprudencia dictada al respecto.

Campos Acuña, (2022). **El personal directivo en las Administraciones públicas: estado de situación y perspectivas de futuro del elemento “bisagra” de la gestión pública.** *Revista Catalana de Dret Públic*, 65, 37-57

La profesionalización de los niveles directivos en la gestión pública constituye un claro indicador de la calidad democrática de las instituciones, por lo que, tras más de 15 años desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, es necesario reflexionar sobre el estado de situación y cuáles deben ser las características en la definición de la Dirección Pública Profesional. Partiendo de una revisión del anémico desarrollo de la figura en los distintos niveles de la Administración y de una visión de futuro, se aborda la contextualización en un escenario general marcado por dos graves crisis, la generada por la pandemia y la derivada de un conflicto bélico en Europa; el papel de liderazgo que corresponde al sector público, y cómo el refuerzo de la dimensión directiva puede contribuir al necesario proceso transformador que, por enésima vez, afecta a la modernización de la Administración pública.

Crespo González, J. (2021). **¿Debe la alta función pública parecerse a la sociedad? Algunas enseñanzas de la reforma de la alta función pública en Francia.** *Documentación Administrativa*, 8, 9–24

El presente artículo versa sobre la alta función pública a la luz de la reforma de la misma que en la actualidad se desarrolla en Francia, extrayendo las enseñanzas pertinentes para el caso español. El análisis se centra en responder a las siguientes preguntas de investigación: ¿debe la alta función pública parecerse a la sociedad a la que sirve? y ¿en qué medida la reforma francesa desprende buenas prácticas importables a nuestra alta función pública? Y todo ello enmarcado en la hipótesis de que una sesgada selección de altos funcionarios representa no solo un problema técnico, sino de democracia. Uno de los principales hallazgos del trabajo sugiere la importancia de la alta función pública no solo por lo que hace, sino como instrumento para que los ciudadanos, con independencia de sus recursos, puedan tener un acceso equitativo a las funciones políticas, dada la interpenetración de la alta burocracia con la política y los políticos.

Fondevila Antolín, J. (2020). **Los Claroscuros del EBEP en los procedimientos de concurrencia competitiva: reflexiones empíricas y propuestas innovadoras.** *Documentación administrativa*, 7, 63-87

Este trabajo se ha concebido como una breve reflexión de la actual situación del empleo público, con relación a los procedimientos de concurrencia competitiva, en concreto, se examina el vigente marco legal básico (TREBEP), sus aportaciones, deficiencias y, en especial, se formulan algunas propuestas de reforma del mismo, con relación a los procedimientos selectivos para el acceso al empleo público, así, como también sobre el desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, elemento este último clave en el desarrollo de la carrera administrativa de los funcionarios.

Nóvoa Falcón, J.M. (2023). **La carrera administrativa del personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado.** (Tesis doctoral) Universidad de Santiago de Compostela

El presente trabajo se centra en la carrera profesional del personal al servicio de las Administraciones Públicas en España, centrándose en el personal civil que presta servicios en la Administración General del Estado. El trabajo puede dividirse en dos partes, en la primera, de carácter más general se realiza en un primer momento un estudio de los aspectos generales de la función pública, así como los modelos de función pública en los países de nuestro entorno, seguido de un estudio sobre la evolución del sistema de función pública desde la Corona de Castilla hasta la actualidad. La segunda parte aborda los aspectos de la función pública de la Administración General del Estado que tienen incidencia en la carrera administrativa partiendo de la regulación básica introducida por el TREBEP

Perona Mata, C. (2021). **La selección en la función pública y el mantenimiento del talento.** *Actualidad administrativa*, 2, 1-6

Una vez que se ha logrado una selección de los mejores candidatos, el talento profesional debe mantenerse e incrementarse, y ahí entran en juego otros elementos básicos de un modelo de gestión de recursos humanos como son: la formación, la carrera administrativa y la evaluación del desempeño.

Sánchez Morón, M. (2024). **El control judicial de los nombramientos de altos cargos de las instituciones.** *Revista española de derecho administrativo*, 231, 1-21

Algunas sentencias recientes del Tribunal Supremo han anulado nombramientos de altos cargos en distintas instituciones del Estado acordados por el Gobierno. Este trabajo analiza los límites jurídicos que existen en nuestro ordenamiento a la potestad discrecional del Gobierno en este tipo de decisiones y reflexiona sobre la posibilidad y alcance del control judicial sobre las mismas.

Sánchez Morón, M. (2024). **La lucha contra la arbitrariedad gubernativa en la función pública: el caso «Pérez de los Cobos».** *Revista de administración pública*, 223, 169-180

El control de la discrecionalidad de los poderes públicos tiene especial aplicación en el caso de la carrera profesional de los funcionarios públicos, ya que, salvo excepción contemplada en las leyes, debe basarse en los principios de mérito y capacidad y no en criterios de confianza o desconfianza política. Las sentencias del Tribunal Supremo que aquí se comentan ofrecen un ejemplo relevante del control judicial de decisiones gubernativas en esta materia.

Modalidad de prestación de servicios

Fontdevila, J. (2022). **Una administración digital y empleo público al servicio de los ciudadanos: las dificultades para su implementación en el caso español**. *RIGL: Revista Iberoamericana de Gobierno Local*, 22,1-35

Este trabajo tiene como eje fundamental el examen global de las actuales condiciones de sociedad española en el uso de medios electrónicos, es decir, para nosotros resulta esencial examinar la cuestión desde la perspectiva del servicio a los ciudadanos, y por ello, se examina la situación del empleo público (ausencia de planificación, déficit de la selección, organización digital para la prestación de servicios y el déficit de la formación) como instrumento que debe ser esencial para la implementación de una administración digital que debe estar al servicio de los ciudadanos y no al revés.

Menéndez Sebastián E. M. y Boto Álvarez A. (2024). **El fronterizo régimen jurídico del empleo en el sector público: la importancia de la taxonomía administrativa de las formas organizativas y prestacionales**. *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 26(1), 239-275

El régimen especial del empleo en el sector público requiere en primer lugar una tarea de precisión en el manejo de unas categorías que exceden del ámbito de las relaciones laborales y que conectan con la disciplina general de la organización administrativa y las formas de prestación de servicios. A ello se dedica una primera parte de este trabajo, para pasar a continuación al examen de algunos de los aspectos más conflictivos y que mayor debate y desencuentros generan entre administrativistas y laboristas respecto al empleo público.

Megino Fernández, D. (2020). **El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública**. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 18, 64-91

Este estudio tiene como objetivo fundamental ofrecer al lector un análisis jurídico y reflexivo acerca del derecho a "la desconexión digital", figura de reciente recepción legal como contrapeso frente a la flexibilidad extrema de la jornada laboral propiciada por las tecnologías de la información y la comunicación (capaces de acarrear una permanente disponibilidad para la persona trabajadora y, en consecuencia, la degradación de algunas de sus principales garantías). Para ello, en un primer momento la atención se centrará en su configuración, articulación y efectos. A continuación, se realizará un examen específico de la situación en el empleo público autonómico, a fin de verificar, por un lado, el tratamiento otorgado a dicha prerrogativa en ese particular contexto y, por otro, el modo en que ha sido puesta en relación con otras facetas básicas con las que conecta, como el tiempo de prestación de servicios, el salario, la conciliación, el teletrabajo, la seguridad y la salud en el entorno profesional o el régimen disciplinario. De este modo, se pretende facilitar una visión completa y ejemplificativa sobre una cuestión en plena fase de construcción y que, como se concluirá, requiere de una mayor concreción y desarrollo por parte del legislador.

Vida Fernández, R. (2023). **La regulación del teletrabajo en el empleo público: Coyuntura y perspectivas de futuro.** *Revista de estudios jurídico laborales y de seguridad social*, 6, 256–284

El impulso dado al trabajo en remoto, por razón de fuerza mayor vinculada a la pandemia de la Covid-19, ha supuesto, en el ámbito del empleo público y privado, un antes y un después en relación a esta forma de trabajo. En este artículo se analiza la situación actual del marco normativo e implantación del teletrabajo en el ámbito del empleo público, encabezada por el nuevo artículo 47.bis del Estatuto Básico del Empleado Público, que proporcionó un punto de partida para las diferentes Administraciones Públicas en la materia. El precepto conceptúa esa particular forma de prestación de servicios y determina las características básicas del mismo, pero constituye solo la base de una regulación completa del teletrabajo que se realizará por cada Administración, en el seno de la negociación colectiva. El análisis del actual marco normativo se completa con el proyecto de reglamento para el desarrollo de la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado, pendiente de aprobación.

Diálogo social

Monereo Pérez, J. L. (2021). **El derecho fundamental de huelga de los “empleados públicos”: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión.** *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 28–97

Una interpretación sistemática del artículo 28.2 de la Constitución Española con el apartado 1º del art. 28 y el artículo 7 de la Norma Fundamental conduce a entender que cuando la Constitución habla de «trabajadores» utiliza un concepto amplio que incluye sin duda a los “empleados públicos” y dentro de ellos a los “funcionarios públicos” sometidos en sus relaciones individuales de trabajo a un estatuto jurídico regulador de Derecho público. Igualmente, la interpretación finalista conduce a la misma conclusión, ya que si los funcionarios tienen reconocido el derecho de libertad sindical sin duda tienen también reconocido el derecho de huelga al formar este parte inherente del contenido esencial de la libertad sindical. Por último, la interpretación del artículo 28.2 de la Constitución a la luz de las normas internacionales ratificadas por España, conforme al canon hermenéutico impuesto en el artículo 10.2 de la Constitución (en relación con los artículos 93 a 96 de la Carta Magna), apoya esta misma conclusión extensiva. El derecho fundamental de huelga se atribuye, así, a todos los trabajadores y “empleados públicos”, al margen de la naturaleza jurídica -privada o pública- de la relación de servicios profesionales que les vincula a una determinada estructura organizativa. No obstante, el marco legal vigente es manifiestamente insuficiente e incoherente en muchos aspectos con el modelo normativo abierto garantizado ex artículo 28.2 de la Constitución.

Duque González, M. (2019). **Competencias administrativas y judiciales para la defensa de la salud y de la integridad de los empleados públicos en la era digital.** *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 54 1-59

En el presente estudio se analizan los diferentes cauces, judiciales y administrativos, de los que disponen los empleados públicos en la era digital para la defensa de su derecho a la salud y a la integridad física y moral en el ejercicio de sus funciones. Para ello la exposición gira constantemente en torno a dos parámetros de análisis claros: El primero es el tipo de derecho que en cada caso ha resultado lesionado, o respecto del cual se quiere evitar la lesión. Y el segundo es el tipo de empleado público, y la normativa aplicable al mismo con sus peculiaridades.