ÍNDICE GENERAL

	<u>Página</u>
PRÓLOGO	17
INTRODUCCIÓN	21
AGRADECIMIENTOS	25
CAPÍTULO I. LA CONFIGURACIÓN DEL MODELO DE EMPLEO PÚBLICO ...	27
1. LOS ANTECEDENTES DEL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA: ENTRE LA VENTA DE OFICIOS Y LAS PRERROGATIVAS CORPORATIVISTAS	27
2. LA CONFIGURACIÓN DEL PARADIGMA DEL EMPLEO PÚBLICO: LA PUESTA EN ESCENA DE SUS ELEMENTOS INTEGRADORES	31
2.1. La inamovilidad como elemento germinal del empleado público	31
2.2. Primeros intentos de racionalización del empleo público: inspiración liberal y legislación absolutista	34
2.3. La distinción entre «subalternos» y las restantes «categorías» ..	38
2.4. La lucha contra el favoritismo desde los principios de mérito y capacidad	42
2.5. La cristalización del proceso	45
2.6. La andadura del sistema al compás de los cambios de régimen político	50
3. LA TÍMIDA APARICIÓN DE UN SISTEMA DE EMPLEO	55
3.1. El mérito y la capacidad	56
3.2. La carrera profesional como elemento nuclear del modelo ..	58
3.3. La multirregulación de la prestación de servicios para la Administración Pública	61
4. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y EL EMPLEO PÚBLICO: LA REVISIÓN DEL MODELO .	66
4.1. Consagración de una función pública profesional	68
4.2. Reserva de ley y régimen estatutario: a vueltas con el modelo de función pública	72
4.3. El reconocimiento constitucional de los derechos colectivos en el empleo público	79

	<u>Página</u>
4.3.1. Virtualidad de la autonomía organizativa en el ámbito público	80
4.3.2. Las derivaciones aplicativas del reconocimiento de la libertad sindical de los funcionarios públicos. Cauces para la negociación colectiva en el empleo público	86
a) Fundamento constitucional de la negociación colectiva en la función pública. La evolución de un imposible ..	86
b) El parangón de la negociación colectiva laboral ..	92
c) El poder de autorregulación: La, nada pacífica, cuestión de la negociación colectiva de los funcionarios públicos	96
4.3.3. El ejercicio del derecho de huelga en la Administración ..	106
4.4. El impacto constitucional sobre el modelo de empleo público: eficacia a costa de igualdad o igualdad a costa de eficacia ..	108
5. MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL EMPLEO PÚBLICO	110
5.1. La regulación del puesto de trabajo y su influencia sobre la configuración de la prestación de servicios	111
5.2. La expansión del régimen laboral como forma de prestación de servicios	113
5.3. Efectos de la «laboralización»: los procesos de «funcionarización» ..	115
5.4. La importancia de la regulación de los sistemas de acceso del personal	116
6. DUALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO: LOS VAIVENES DEL MODELO	120
6.1. Intervenciones parciales para satisfacer necesidades cambiantes ..	120
6.2. El proceso de acercamiento material entre dos regímenes jurídicos diferentes	122
6.3. El frustrado proyecto de Estatuto: insuficiencias y retrocesos ..	123
6.3.1. Opción por el mantenimiento de la dualidad	125
6.3.2. Reutilización de la idea de Cuerpo	127
6.3.3. Consolidación de un modelo especial de relaciones colectivas en el empleo público	128
6.4. La negociación colectiva y el acercamiento entre los regímenes de empleo público	130
6.5. Un proyecto prometedor: El Informe de la Comisión de Expertos y el borrador de Estatuto Básico del Empleado Público	134

	<u>Página</u>
CAPÍTULO II. ELEMENTOS VERTEBRADORES DEL EMPLEO PÚBLICO	137
1. LA CRISIS DEL PLANTEAMIENTO CLÁSICO DEL EMPLEO PÚBLICO	137
2. LA IDEA DE EFICACIA COMO PRESUPUESTO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	141
2.1. El renovado interés por una gestión eficiente de los recursos públicos	142
2.2. La eficacia jurídica del principio de eficacia	144
2.3. El principio de eficacia y su proyección sobre el empleo público ..	146
2.4. Otro significado de la eficacia en la gestión del personal ...	150
3. EXPRESIONES DE LA BÚSQUEDA DE EFICACIA EN EL EMPLEO PÚBLICO	153
3.1. El recurso a la contratación de personal laboral	157
3.1.1. La dualidad de regímenes jurídicos y sus problemas ..	157
3.1.2. La utilidad del concepto comunitario de «empleo en la Administración Pública» para la solución de los problemas derivados de la dualidad en el empleo público	161
a) La Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	164
b) La adaptación de la legislación española	169
c) La proyección de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre nuestro empleo público: el concepto más reducido de autoridad ..	172
3.1.3. Conclusión: función pública y empleo público	174
3.2. Un planteamiento estratégico en la planificación de los recursos humanos en el empleo público	178
3.2.1. La planificación y los instrumentos de gestión del personal	179
a) La Oferta de Empleo Público como expresión formal de la política de personal	182
b) Los Planes de Empleo como mecanismo potencial para una efectiva política de personal	186
c) Las Relaciones de Puestos de Trabajo como instrumentos para la flexibilidad que aportan rigidez	192
3.2.2. Conclusión: luces y sombras de la planificación pública ..	198

	<u>Página</u>
3.3. Los procesos de privatización y sus ámbitos	200
3.3.1. El contexto	200
3.3.2. Sometimiento al derecho del trabajo de parcelas de funciones públicas	205
3.3.3. Problemas de la descentralización productiva en el empleo público	210
a) Sucesión de empresa y contrata de obra o servicio: dos caras de una misma realidad	211
b) Contratas y cesión ilegal de trabajadores	216
c) El recurso a las empresas de trabajo temporal	220
3.3.4. Conclusión: matizaciones acerca de los procesos de privatización	225
 CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO PÚBLICO. LA ARTICULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO .	 227
1. EL CONTEXTO PÚBLICO Y LA MIXTIFICACIÓN DE REGÍMENES	227
2. LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO	229
2.1. El ámbito del empleo público: incidencia de la organización administrativa y de la distribución competencial	229
2.2. El escaso margen para la autonomía en el proceso de contratación	237
2.3. El espacio del contrato de trabajo en las leyes de la Función Pública	240
2.3.1. Evolución legislativa y tendencias	240
2.3.2. La concertación del contrato de trabajo fuera de las previsiones del artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984	245
2.3.3. Las potestades autoorganizativas del empleador público y la delimitación de fronteras entre la competencia jurisdiccional contencioso-administrativa y la laboral	246
3. PUNTOS CRÍTICOS EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	253
3.1. El útil pero conflictivo papel desempeñado por las llamadas «bolsas de empleo» en el acceso al empleo público	254
3.2. La alegación de nulidad del contrato: ¿una nueva vía?	258

	<u>Página</u>
4. DIFERENTES FORMAS DE PRESTACIÓN TEMPORAL DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	264
4.1. Los procesos de funcionarización y de estabilización del personal: La permanencia de unas medidas excepcionales	264
4.2. Las «ventajas» de recurrir a la contratación administrativa	271
4.3. La figura de los funcionarios interinos y su relación con la contratación temporal	280
4.3.1. Punto de partida: el uso distorsionado de la facultad de nombramiento de funcionarios interinos. Problemas de competencia jurisdiccional	281
4.3.2. Punto de llegada: La nueva definición legal y la mayor especificación de los supuestos de cese. Insuficiencias ..	289
4.4. Dualidad y precariedad en el empleo público	292
5. LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	294
5.1. Consideraciones previas: de nuevo sobre la problemática aplicación de la norma laboral en el ámbito del empleo público .	294
5.2. La dualidad de regímenes jurídicos del personal al servicio de la Administración como elemento potenciador de los problemas de la contratación temporal irregular	295
5.3. La paulatina construcción de una doctrina por el Tribunal Supremo	298
5.3.1. La prevalencia del interés público para negar la conversión de los contratos temporales en indefinidos	300
5.3.2. Los límites temporales al mantenimiento de la relación laboral: la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo .	301
5.3.3. La sujeción de la Administración Pública empleadora a la normativa laboral	302
5.3.4. La fijeza en la plantilla como condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario	303
5.3.5. La cobertura reglamentaria de la plaza ocupada como causa lícita de extinción del contrato	306
5.4. La cobertura reglamentaria de la plaza y la extinción del contrato: los límites de la interinidad por vacante	310
5.5. La diferencia entre trabajadores indefinidos y trabajadores fijos de plantilla en la Administración Pública	313
5.6. La extinción del contrato indefinido no fijo de plantilla	315
5.7. Un último paso: la condición resolutoria consignada en el contrato como causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador indefinido no fijo de plantilla	318

	<u>Página</u>
CAPÍTULO IV. LA GESTIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO	325
1. LA ORGANIZACIÓN Y LA CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. LA MOVILIDAD COMO ALTERNATIVA	325
1.1. La lógica de la flexibilidad como denominador común	326
1.2. La potestad de organización administrativa y su incidencia sobre la clasificación de los empleados públicos	329
1.3. Clasificación de los trabajadores al servicio de la Administración. La conciliación de la lógica laboral con la noción de puesto de trabajo	332
1.3.1. El sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado. Un paso adelante en pos de una mayor flexibilidad	332
1.3.2. La clasificación profesional incorrecta en la Administración Pública: antiguos problemas	338
1.4. Clasificación de los funcionarios al servicio de la Administración: La conciliación del sistema de carrera y del sistema de empleo ..	342
1.4.1. El sistema de clasificación en la función pública	342
1.4.2. La carrera administrativa	345
1.5. La movilidad de los empleados públicos como principal mecanismo de flexibilidad en este ámbito	347
1.5.1. La evolución en paralelo de dos regulaciones distintas: Entre el garantismo y la planificación de los recursos humanos	347
a) La movilidad del personal laboral en el Convenio Colectivo Único	348
b) Mecanismos de movilidad en la Función Pública ..	354
c) Correspondencias entre los mecanismos de movilidad de funcionarios y laborales	356
1.5.2. Movilidad-inamovilidad de los empleados públicos y reformulación del derecho al cargo	358
2. LA DIMENSIÓN PÚBLICA EN EL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN	362
2.1. La proyección sobre la regulación de la jornada de las especialidades que presenta el empleo público	362

	<u>Página</u>
2.2. Resistencias a la distribución irregular de la jornada del personal y otras materias conexas en el Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado	364
2.2.1. Esquema regulador de la jornada en el Convenio Colectivo Único y sus variantes	364
2.2.2. El papel del calendario laboral en el contexto de la organización administrativa. Negociación descentralizada de la jornada	366
2.2.3. La regulación de otras materias conexas	368
2.3. La regulación del tiempo de trabajo en el Derecho de la Función Pública	369
2.3.1. Tópicos en la regulación de la jornada de los funcionarios públicos	369
2.3.2. Tiempo de trabajo, potestades organizativas y atención al público	372
2.4. La dimensión personal de la regulación del tiempo de trabajo ..	375
2.4.1. La conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos	375
2.4.2. El tratamiento equivalente en el empleo público de los permisos, licencias y reducciones de jornada de los funcionarios y los trabajadores al servicio de la Administración ..	378
3. APERTURA Y RENOVACIÓN DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS EN EL EMPLEO PÚBLICO. LA VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS	382
3.1. Peculiaridades del sistema retributivo de los empleados públicos ..	382
3.2. Administración Pública y diferencias salariales	387
3.2.1. La mayor intensidad del principio de igualdad en el empleo público	387
3.2.2. Diferencias retributivas entre trabajadores y funcionarios al servicio de la Administración	389
3.2.3. Las diferencias salariales/retributivas de los empleados temporales	393
3.3. La unificación del sistema retributivo del personal laboral de la Administración General del Estado en el Convenio Colectivo Único	396
3.4. La influencia del Cuerpo y del Puesto de Trabajo en la regulación de las retribuciones de los funcionarios públicos	402
3.5. Tendencias y retos del sistema retributivo del empleo público ..	412

	<u>Página</u>
4. LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO: EN BUSCA DE UNA FLEXIBILIDAD DE SALIDA	415
4.1. Las facultades disciplinarias de la organización pública como causa de extinción	415
4.1.1. La naturaleza pública de la organización como condicionante del procedimiento para la imposición de sanciones .	416
a) El expediente disciplinario en el Convenio Colectivo Único como garantía de objetividad en el empleo público	418
b) La mayor influencia del interés general en el régimen disciplinario de los funcionarios públicos	420
4.1.2. El despido disciplinario de los trabajadores al servicio de la Administración Pública	423
4.2. Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en la extinción de la relación de empleo público	425
4.2.1. La progresiva consideración de las causas «empresariales» en la extinción de la relación de empleo público	425
4.2.2. Admisibilidad del despido objetivo efectuado por la Administración Pública	429
4.3. El papel del Plan de Empleo en la extinción de las relaciones de empleo público	432
5. HACIA LA REGULACIÓN DE UN «ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO»	434
BIBLIOGRAFÍA	443