

Índice

Abreviaturas	11
Introducción	17
I. La Administración como empresario: puestos a desempeñar por empleados con contrato laboral	19
II. Régimen jurídico aplicable al personal contratado al servicio de la Administración	23
III. La necesaria contención del déficit público y las posibilidades de ahorro en materia de personal	29
IV. El abaratamiento de la indemnización por despido improcedente	43
V. Los denominados despidos por causas «empresariales» o «estratégicos»	51
1. ANTECEDENTES: LA LEY 35/2010, DE 17 DE OCTUBRE.....	53
1.1. <i>Causas económicas y su interpretación judicial</i>	54
1.2. <i>Causas técnicas, organizativas y de producción</i>	61
2. EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 Y SU CONTINUIDAD EN LA LEY 3/2012.....	64
2.1. <i>La definición de las causas justificativas en su adaptación al sector público</i>	66
2.1.1. Insuficiencia presupuestaria.....	66
2.1.2. Causas técnicas y organizativas	73
2.2. <i>Ámbito de imputación causal. El concepto Administración</i> ...	76
2.3. <i>Procedimiento</i>	84
2.3.1. El factor numérico como elemento definidor del carácter colectivo del despido	84
2.3.2. La supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo	87

2.3.3.	El papel de la autoridad laboral: mediación y asistencia	89
2.3.4.	Período de consultas.....	93
2.3.5.	Documentación.....	96
2.3.6.	Criterios de selección de los afectados	98
2.3.7.	Terminación.....	105
2.3.8.	¿Exigencia de un plan de reordenación de los recursos humanos?	108
2.3.9.	Impugnación judicial.....	112
2.4.	<i>Aspectos formales en los despidos objetivos.....</i>	116
VI.	Despido por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas y otras iniciativas favorecedoras del «presentismo».....	121
VII.	Despido por falta de adaptación a las innovaciones técnicas	133
VIII.	La inaplicación de la extinción contractual por insuficiencia de consignación presupuestaria.....	139
IX.	Una vía de despido indirecto. La extinción causal del contrato a instancias del trabajador por falta de pago del salario	147
X.	El veto a la suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	155
XI.	Los trabajos de colaboración social como vía de recuperación de empleados públicos a bajo coste.....	167
XII.	Novedades en materia de contratación temporal.....	171
1.	LA AMPLIACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE UTILIZACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.....	172
2.	LA ANTICIPACIÓN EN LA REHABILITACIÓN DE LA PROHIBICIÓN DE ENCADENAMIENTO CONTRACTUAL	177
XIII.	El impulso de la «flexibilidad interna» como coadyuvante de la estabilidad.....	189
1.	MOVILIDAD FUNCIONAL.....	192
2.	MOVILIDAD GEOGRÁFICA	195
3.	MODIFICACIONES SUSTANCIALES	209
XIV.	Previsiones sobre el tiempo de trabajo y su intensificación	217

1. AMPLIACIÓN Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.....	217
2. VACACIONES.....	226
3. PERMISOS.....	231
4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	239
XV. La eficacia de los productos negociales.....	247
1. LA MODIFICACIÓN UNILATERAL DE LO PACTADO.....	247
2. UNA VÍA A EXPLORAR CARGADA DE MAYORES DIFICULTADES: LOS POSIBLES DESCUELGUES DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	258
XVI. La ultraactividad del convenio colectivo.....	269
XVII. La actuación de las Empresas de Trabajo Temporal como agencias de empleo. ¿Se aplica esta ampliación al sector público?.....	281
XVIII. Altos cargos directivos laborales del sector público estatal.....	295
1. APUNTE SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE.....	296
2. RETRIBUCIONES.....	305
3. INDEMNIZACIONES POR CESE E INCOMPATIBILIDADES.....	312
4. OTRAS PREVISIONES A TENER EN CUENTA.....	319
XIX. Un problema sobrevenido y olvidado por las últimas reformas: el rescate de contratas y concesiones y la supresión de entidades o estructuras administrativas.....	321
XX. Conclusiones.....	341
XXI. Bibliografía.....	347