

Sumario

	<u>Página</u>
PRÓLOGO.....	15
CAPÍTULO I	
EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO LABORAL	
TOMÁS SALA FRANCO	
1. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE EMPLEO PÚBLICO	20
2. LA DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DEL "SECTOR PÚBLICO" DONDE JUEGAN LAS NORMAS ESPECÍFICAS SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO LABORAL.....	20
3. LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE PUEDEN SER DESEMPE- ÑADOS POR PERSONAL LABORAL.....	21
4. EL "PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO".....	22
5. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL ACCESO AL EMPLEO PÚ- BLICO.....	23
6. LOS EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO LABORAL.....	26
7. LOS REQUISITOS GENERALES EXIGIDOS A LOS CANDI- DATOS PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS SELECTI- VOS DE PERSONAL LABORAL.....	26
8. LOS PROCESOS O SISTEMAS SELECTIVOS.....	27
9. CUESTIONES PLANTEADAS ACERCA DEL CUMPLIMIEN- TO DEL "PRINCIPIO DE CAPACIDAD, MÉRITO Y PUBLICI- DAD" EN LA CONTRATACIÓN LABORAL	28

	Página
10. LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA ANULACIÓN JUDICIAL DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO	31
11. LAS IRREGULARIDADES EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL.....	32
12. EL "ACCESO INDIRECTO" AL EMPLEO PÚBLICO: LOS CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS O DE EJECUCIÓN DE OBRA O LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS DE SERVICIOS O DE ETTS	36
13. LA POSIBILIDAD DE ACTUACIÓN DE LAS ETTS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	36
14. ACERCA DE LA POSIBILIDAD DE INTRODUCIR EN LOS PLIEGOS DE CONDICIONES DE LAS CONTRATAS DE SERVICIOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CLÁUSULAS SUBROGATORIAS QUE GARANTICEN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL PERSONAL DE LA ANTERIOR CONTRATISTA...	37

CAPÍTULO II

PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO. ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

1. LA IMPORTANCIA DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA.....	49
2. ANTECEDENTES	51
3. LA REGULACIÓN EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.....	55
4. POSIBILIDADES DE DESARROLLO.....	56
5. NORMATIVA PROMULGADA TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL ESTATUTO BÁSICO	58
6. DIRECTIVOS CON VINCULACIÓN LABORAL	60
7. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1382/1985 Y EL ENCAJE DEL DIRECTIVO PÚBLICO	63
8. FUNCIONES A DESARROLLAR POR EL PERSONAL DIRECTIVO LABORAL Y PUESTOS A OCUPAR.....	70
9. AUSENCIA DE NEGOCIACIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO. EL CONTRATO INDIVIDUAL COMO REFERENTE...	78
10. PROCESO DE DESIGNACIÓN	82
11. PERÍODO DE PRUEBA.....	85
12. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	86
13. RETRIBUCIONES: POSIBILIDADES Y LÍMITES.....	88

	Página
14. DEDICACIÓN HORARIA	94
15. CESE Y CLÁUSULAS DE BLINDAJE	96
15.1. <i>Desistimiento empresarial. Especial referencia a la evaluación del desempeño</i>	96
15.2. <i>Despido disciplinario</i>	104
15.3. <i>Rescisión contractual a instancia del directivo</i>	106
16. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	108
17. EL DIRECTIVO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL ...	112

CAPÍTULO III

LA CREACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL 'PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO': SITUACIÓN ACTUAL

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

I. LABORALES Y FUNCIONARIALES EN EL SECTOR PÚBLICO...	119
1. <i>Un modelo ambiguo de empleo público</i>	119
2. <i>Los sujetos públicos como empleadores laborales</i>	119
3. <i>Compleja conciliación de bloques normativos</i>	120
II. EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	121
1. <i>Principios generales</i>	121
2. <i>Previsiones básicas</i>	121
3. <i>Concepto y clases de empleados públicos</i>	122
A) <i>Funcionarios interinos</i>	123
B) <i>Personal laboral</i>	123
C) <i>Contratos administrativos y de trabajo</i>	124
4. <i>Interacción de bloques normativos</i>	125
III. ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	127
1. <i>Principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad</i>	127
2. <i>Selección de personal laboral</i>	128
IV. CONTRATACIÓN TEMPORAL Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDA	130
1. <i>La contratación laboral temporal</i>	130
2. <i>Las irregularidades en la contratación laboral temporal</i>	130
A) <i>Irregularidades accesorias</i>	131
B) <i>Tipología jurisprudencial</i>	132
C) <i>Contraste con el sector privado</i>	134
3. <i>Los contratos celebrados en fraude de ley</i>	137

	Página
V. LOS INDEFINIDOS NO FIJOS Y SU EXTINCIÓN	140
1. <i>La transformación contractual por anomalías</i>	140
2. <i>Conciliación de bloques heterogéneos</i>	144
3. <i>Distinción entre indefinidos y fijos</i>	148
4. <i>La esencia del vínculo indefinido</i>	149
5. <i>Críticas doctrinales</i>	151
6. <i>Amortización de puestos</i>	152
A) <i>Doctrina tradicional</i>	152
B) <i>La STS 24 junio 2014 (rec. 217/2013), del Pleno</i>	154
C) <i>Extensión del nuevo criterio: la STS 8 julio 2014 (2693/2013)</i>	156
D) <i>La tesis de la condición resolutoria</i>	158

CAPÍTULO IV

LAS MEDIDAS DE "FLEXIBILIDAD INTERNA" EN EL EMPLEO PÚBLICO COMO COMO ALTERNATIVA A LOS DESPIDOS: ¿UN RÉGIMEN ESPECIAL O EXCPCIONAL?

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

1. INTRODUCCIÓN: EL MODELO DE GESTIÓN ASIMÉTRICA DEL AJUSTE EN EMPLEO PRIVADO Y EL EMPLEO PÚBLICO LABORAL.....	161
2. LA MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO LABORAL: APERTURAS Y CIERRES	167
3. LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS EN EL EMPLEO PÚBLICO LABORAL: ¿LA VÍA EX ART. 32 EBEP VERSUS LA VÍA EX ART. 82.3?	179
4. ULTRA-ACTIVIDAD DE CONVENIOS EN EL EMPLEO PÚBLICO LABORAL: ¿UNA VÍA INDIRECTA DE NOVACIÓN EX ART. 41 ET?	186
CONCLUSIÓN: ¿UN MODELO CONVERGENTE PERO AUTORIZADO DE EMPLEO PÚBLICO?	189

CAPÍTULO V

EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ

1. LA ESPECIALIDAD DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	195
--------------------------------------------------------------------------------------------	-----

2.	REGULACIÓN APLICABLE AL TRABAJADOR AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN EN CASO DE DESPIDO DISCIPLINARIO.....	202
3.	PRINCIPIOS DE EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA...	204
4.	NECESIDAD DE TRAMITAR UN EXPEDIENTE DISCIPLINARIO PARA PODER DESPEDIR	206
4.1.	<i>Introducción</i>	206
4.2.	<i>¿Cuál es el procedimiento?</i>	207
4.3.	<i>Calificación del despido disciplinario realizado sin tramitar el procedimiento sancionador</i>	210
4.4.	<i>Suspensión provisional.....</i>	212
5.	ESPECIALIDADES EN MATERIA DE CAUSALIDAD DEL DESPIDO (RELACIÓN ENTRE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS Y LAS CAUSAS DE DESPIDO).....	214
6.	EFFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE.....	220
6.1.	<i>La readmisión como efecto del despido disciplinario improcedente: contenido y fundamento</i>	220
6.2.	<i>Lagunas de regulación: salarios de tramitación y régimen ejecutivo (el incidente de no readmisión).....</i>	224
6.3.	<i>Delimitación del supuesto de readmisión obligatoria.....</i>	226
6.4.	<i>Dudas sobre la constitucionalidad de esta regulación</i>	237
6.5.	<i>Readmisión pactada en convenio colectivo</i>	242
7.	EFFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO.....	247
8.	LA PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES	249

CAPÍTULO VI

LA CAUSA «ECONÓMICA» EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA DEL ET Y LA INCIDENCIA DE LOS PRESUPUESTOS ECONÓMICO-FINANCIEROS EN EL DESPIDO OBJETIVO Y COLECTIVO DEL SECTOR PÚBLICO

INMACULADA MARÍN ALONSO

I.	CUESTIÓN PREVIA: LA SITUACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL PERÍODO 2008-2012.....	255
II.	LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO PÚBLICO LABORAL	257
1.	<i>El impacto de normas no específicamente laborales en el régimen jurídico del personal laboral al servicio del sector público</i>	257
2.	<i>La flexibilidad en la extinción contractual mediante el nuevo alcance de la causa económica: la DA 20ª ET</i>	259

	Página
III. LA REUNIFICACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA «ECONÓMICA» EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	266
IV. LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DEL DESPIDO «ECONÓMICO» EN EL SECTOR PÚBLICO	268
V. DELIMITACIÓN FUNCIONAL DEL DESPIDO «ECONÓMICO» EN EL SECTOR PÚBLICO	271
a) <i>Administración Pública ex art. 3.2 LCSP y DA 20ª ET: sector público administrativo</i>	272
b) <i>Sector público ex art. 3.1 LCSP y DA 20ª ET: sector público en sentido amplio</i>	273
VI. PRESUPUESTOS ECONÓMICO-FINANCIEROS PARA EL DESPIDO OBJETIVO Y COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO	274
1. <i>La existencia de medidas preventivas o coercitivas para corregir el déficit público</i>	275
a) Fase preventiva	276
b) Fase correctiva	276
2. <i>El plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional del Estado</i>	282
3. <i>Las causas técnicas, organizativas y productivas y las medidas preventivas o coercitivas para paliar el déficit público</i>	285

CAPÍTULO VII

PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS	287
2. ÁMBITO SUBJETIVO DEL DESPIDO	291
3. UMBRALES DE REFERENCIA	292
4. PROCEDIMIENTO	293
4.1. <i>Sujetos legitimados</i>	293
4.2. <i>Comunicación inicial</i>	296
4.3. <i>Documentación</i>	297
4.4. <i>Desarrollo del período de consultas</i>	300
4.5. <i>Prioridad de permanencia y criterios de selección de los afectados</i>	303
4.6. <i>Particularidades del Plan de recolocación</i>	309
4.7. <i>Finalización del procedimiento</i>	310
BIBLIOGRAFÍA	312

CAPÍTULO VIII

LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

GONZALO GONZÁLEZ TEJEDOR

REGULACIÓN DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PÚBLICO.....	316
1. DESPIDO COLECTIVO.....	316
1.1. <i>Especialidades en cuanto al procedimiento extintivo en una Administración Pública</i>	317
1.2. <i>Normas comunes en materia de despidos colectivos</i>	318
1.2.1. Actividad inspectora relativa a la comunicación empresarial	319
1.2.1.1. Inicio	319
1.2.1.2. Intervención de la ITSS	320
1.2.2. Papel de la ITSS en el periodo de consultas.....	322
1.2.3. Actuación posterior a la finalización del periodo de consultas	323
1.3. <i>El informe de la ITSS</i>	324
1.3.1. Extremos de la comunicación empresarial.....	324
2. ASPECTOS A DESTACAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO QUE AFECTEN A TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	325
3. LA EXISTENCIA DE VICIOS DE LA VOLUNTAD EN LA CONCLUSIÓN DEL ACUERDO (FRAUDE, DOLO, COACCIÓN O ABUSO DE DERECHO)	330
4. SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN EL SECTOR PÚBLICO	332

CAPÍTULO IX

ASPECTOS CONFLICTIVOS DEL DESPIDO COLECTIVO Y OTRAS ACTUACIONES COLECTIVAS DE LA EMPRESA

RICARDO BODAS MARTÍN

REQUISITOS DE LA DIRECTIVA COMUNICATARIA 1998/59/CE.....	337
DESPIDO COLECTIVO DE HECHO.....	338

LA PROMOCIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO: PROBLEMÁTICA DE LOS GRUPOS DE EMPRESA	340
EL INICIO DEL PERÍODO DE CONSULTAS.....	345
DOCUMENTACIÓN COMÚN.....	345
COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL.....	348
LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REGULACIÓN LEGAL Y REGLAMENTARIA	348
DOCUMENTACIÓN EN EL PERÍODO DE CONSULTAS	355
<i>Causas económicas</i>	357
<i>Causas técnicas, organizativas o de producción</i>	366
PROCESO NEGOCIADOR.....	366
ACUERDO EN EL PERÍODO DE CONSULTAS	374
LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES	375
EL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	377
<i>La nueva regulación de las causas</i>	378
COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN	387
IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.....	388
MEDIACIÓN	388
CADUCIDAD	388
DEMANDA INTERPUESTA POR LA EMPRESA. ACCIÓN DE JACTANCIA.....	389
LEGITIMACIÓN ACTIVA.....	390
LEGITIMACIÓN PASIVA.....	393
LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO	394
<i>Causas</i>	394
CONCURSO DE ACREEDORES.....	396
NULIDAD DEL DESPIDO	397
<i>Despido colectivo en el sector público</i>	399
LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS COLECTIVAS	408
LA INTEGRACIÓN DE LOS ARTS. 282, 283 Y 284 LRJS EN EL ART. 247 LRJS.....	411