

ÍNDICE GENERAL

	<u>Página</u>
PRÓLOGO	9

CAPÍTULO PRIMERO

REFORMAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: LA CRISIS COMO OPORTUNIDAD Y COMO AMENAZA

I. CONSIDERACIONES GENERALES	19
II. EL SECTOR PÚBLICO Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. LA DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS REFORMAS SEGÚN EL ÁMBITO Y LA CLASE DE EMPLEADO PÚBLICO.....	21
III. LA SECUENCIA TEMPORAL DE LAS REFORMAS EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO A LO LARGO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS: ¿HACIA LA RECONSIDERACIÓN DEL MODELO?.....	23

CAPÍTULO SEGUNDO

TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MÁS ALLÁ DE LA CONTRATACIÓN LABORAL: CONTRATOS ADMINISTRATIVOS, EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y CONTRATOS DE COLABORACIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN.....	33
I. LA PRESTACION DE SERVICIOS BAJO CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA	34
1. Estado de la cuestión: Zonas grises en el empleo público	34
2. Estadios de la evolución normativa, doctrinal y jurisprudencial de la contratación administrativa	38
2.1. La celebración de contratos administrativos con personas físicas para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales	39
2.2. Los contratos de consultoría y asistencia.....	41

	Página
3. El contrato de servicios en la Ley de Contratos del Sector Público y las instrucciones sobre buenas prácticas	45
II. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	49
1. Perspectiva temporal hasta llegar a la modificación de la Ley de Contratos del Sector Público.....	49
2. La supresión de las restricciones y su problemática recepción en las administraciones	52
III. OTRAS FORMAS DE TEMPORALIDAD: CONTRATOS DE COLABORACIÓN SOCIAL.....	55
CONCLUSIONES	61

CAPÍTULO TERCERO

MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA Y SU PROYECCIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

INTRODUCCIÓN	63
I. MEDIDAS DE REORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	64
1. Supresión durante el año 2012 de la paga extraordinaria de diciembre.....	65
2. Posibilidad de suspensión o modificación del cumplimiento de los Convenios Colectivos y de los Pactos y Acuerdos de los empleados públicos.....	70
3. Una primera reordenación del tiempo de trabajo.....	78
4. Medidas relativas a los créditos y permisos sindicales.....	83
II. LA IMPOSIBILIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DE PROCEDER A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN	88
III. REFORMAS EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN E INDEMNIZACIÓN POR DESISTIMIENTO EN LOS CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL.....	91
CONCLUSIONES	96

CAPÍTULO CUARTO

DESPIDO COLECTIVO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

INTRODUCCIÓN	99
I. PRINCIPALES ASPECTOS EN MATERIA DE DESPIDOS COLECTIVOS.....	101

	Página
II. LA ADMISIBILIDAD DE LOS DESPIDOS ECONÓMICOS Y ORGANIZATIVOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	102
III. LOS DESPIDOS COMO MECANISMOS PREVENTIVOS O CORRECTIVOS PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD PRESUPUESTARIA.....	104
IV. LA DEFINICIÓN NORMATIVA DE LA CONCURRENCIA DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	106
1. Las «Administraciones Públicas» como ámbito más restringido dentro del sector público para la aplicación de la causa económica	106
2. La insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente como causa económica específicamente prevista.....	109
3. Particularidades en la apreciación de la concurrencia de las causas técnicas y organizativas	112
V. EL PROCEDIMIENTO COMO FACTOR DE LEGITIMACIÓN DE LAS DECISIONES EXTINTIVAS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	113
1. Particularidades en torno al ámbito del procedimiento y los problemas de ajuste con el concepto de centro de trabajo en el empleo público.....	115
2. Particularidades en torno al elemento causal.....	118
2.1. Causas económicas: Insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente.....	118
2.2. Causas técnicas y organizativas y el debate acerca de la externalización de servicios.....	122
2.3. La imposible existencia de causas productivas en el núcleo de las administraciones públicas	126
3. La importancia del procedimiento	127
3.1. Comunicación de apertura del periodo de consultas	127
3.2. Documentación que hay que aportar.....	129
3.2.1. Documentación común a todos los procesos: La relación de las causas con los principios de estabilidad presupuestaria, los criterios para el establecimiento de la prioridad de permanencia y el plan de recolocación externa	129
3.2.2. Documentación específica para los procedimientos de despido colectivo: Los planes de reordenación de los recursos humanos.....	133
3.3. Acerca del desarrollo del periodo de consultas: Interlocución....	136
3.4. Finalización del procedimiento: El Informe preceptivo y vinculante del Ministerio de Hacienda.....	139

	Página
CONCLUSIONES	143

ANEXO DOCUMENTAL

1. INTRODUCCIÓN. LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN EN ESPAÑA	147
2. REAL DECRETO 479/2013, DE 21 DE JUNIO, POR EL QUE SE CREA LA OFICINA PARA LA EJECUCIÓN DE LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN	175
3. INSTRUCCIONES SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE SERVICIOS Y ENCOMIENDAS DE GESTIÓN A FIN DE EVITAR INCURRIR EN SUPUESTOS DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES.....	179
4. INFORME 4/2012, DE 30 DE MARZO, DE LA JUNTA CONSULTIVA DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA	191
5. RESOLUCIÓN DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2012, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, POR LA QUE SE APRUEBA Y PÚBLICA EL ACUERDO, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE 29 DE OCTUBRE DE 2012, SOBRE ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y RACIONALIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE NEGOCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN	199
6. ACUERDO SOCIAL PARA LA MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE LEÓN DE 15 DE MAYO DE 2013.....	223
7. SAN DE 26 DE ABRIL DE 2013. PARADORES DE TURISMO SA.....	241
8. STSJ DE MADRID DE 9 DE ABRIL DE 2013. RADIO TELEVISIÓN DE MADRID ..	257
9. STSJ DE CANTABRIA DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2012. SOCIEDAD MERCANTIL AUTONÓMICA.....	301
10. SAN DE 12 DE JUNIO DE 2013. DESPIDOS EN ROCA.....	351
11. STS DE 20 DE MARZO DE 2013.....	375
BIBLIOGRAFÍA	391