

SUMARIO

ABREVIATURAS

I. INTRODUCCIÓN. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

PARTE I.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CAPÍTULO I.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

I. Concepto de Administración Pública

1. *Concepto de Administración Pública en el ámbito de la Administración General del Estado*
2. *Concepto de Administración Pública en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*

II. Concepto de sector público

1. *Concepto de sector público en el ámbito de la Administración General del Estado*
2. *Concepto de sector público en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*
3. *Sector público en el ámbito de la Administración Local*

CAPÍTULO II.- LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL: EVOLUCIÓN

I. De la Administración instrumental al fenómeno de la externalización de los servicios públicos y su repercusión en el empleo público

II. Clasificación del personal al servicio de las Administraciones Públicas

1. *Concepto de funcionario*
 - 1.1. *Funcionario de carrera*
 - 1.2. *Funcionario interino*
 - 1.3. *Otras clasificaciones de los funcionarios*
2. *Personal eventual*
3. *Personal laboral*

PARTE II.-RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SUCESIÓN DE EMPRESAS

CAPÍTULO I.- LOS REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE LA SUCESIÓN DE EMPRESAS A LOS FENÓMENOS DE REINTERNALIZACIÓN O REESTRUCTURACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS

I. Introducción

II. Evolución de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

III. Requisitos para su aplicación en el sector público a la luz de la normativa legal y de la jurisprudencia

1. Consideraciones previas

2. Elemento subjetivo de la sucesión de empresas

2.1. Redacción en la Directiva 2001/23/CE

2.2. Redacción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

3. Elemento objetivo de la sucesión de empresas

3.1. Redacción de la Directiva 2001/23/CE

3.2. Redacción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

3.3. El traspaso de una entidad económica como factor decisivo. El papel de la jurisprudencia comunitaria

4. Las condiciones de trabajo del personal subrogado y sus modificaciones

4.1. Redacción de la Directiva 2001/CE

4.2. Redacción del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO II.- OTRAS FORMAS DE SUCESIÓN EMPRESARIAL: LA SUCESIÓN CONVENCIONAL Y CONTRACTUAL

I. Consideraciones previas

II. La sucesión de empresas operada por cláusulas incluidas en convenios colectivos

III. La sucesión de empresas operada por previsiones legales en la Ley de Contratos del Sector Público y en los pliegos de condiciones de la contratación pública

IV. La cesión ilegal de trabajadores

PARTE III.- SUPUESTOS DE APLICACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CAPÍTULO I.- EXPERIENCIAS EN LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL LABORAL EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

I. Consideraciones previas

II. Andalucía

III. Aragón

IV. Comunidad Valenciana

V. Administración General del Estado

CAPÍTULO II.- LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL LABORAL PROVENIENTE DE FUNDACIONES, CONSORCIOS Y EMPRESAS PÚBLICAS EN EL ÁMBITO SANITARIO

I. Consideraciones previas

II. Antecedentes normativos

1. *Administración estatal*
2. *Cataluña*
3. *Andalucía*
4. *Galicia*
5. *Madrid*
6. *Comunidad Valenciana*

III. Especial referencia al caso aragonés. El Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución

1. *El caso aragonés. El CASAR*
2. *La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 19 de marzo de 2018*

IV. Especial referencia al caso de la Comunidad Autónoma de Madrid. La Ley 9/2015, de 28 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas y la Sentencia del Tribunal Constitucional 20/2017, de 2 de febrero, Recurso 5190/2016

CAPÍTULO III.- TÉCNICAS DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DIVERSOS ESTATOS JURÍDICOS DEL PERSONAL

I. A propósito del concepto de personal laboral indefinido no fijo

1. *Consideraciones previas*
2. *Indemnización por amortización de la plaza*
 - 2.1. *Primera fase indemnizatoria*
 - 2.2. *Segunda fase indemnizatoria*
3. *Indemnización por cobertura reglamentaria de la plaza*
 - 3.1. *Primera fase indemnizatoria*
 - 3.2. *Segunda fase indemnizatoria*
4. *La ¿legalización? del personal laboral indefinido no fijo*
5. *La problemática del personal laboral indefinido no fijo como solución "tradicional" en los supuestos de integración del personal*

II. El personal laboral "a extinguir"

1. *Antecedentes normativos*
2. *Problemática y posibilidades normativas de utilización de esta figura*

III. El personal subrogado no empleado público

1. *Antecedentes normativos. La disposición adicional vigésima sexta de la Ley 3/2017, de 3 de julio*
2. *Problemática y posibilidades de utilización de esta figura*

3. La Sentencia del Tribunal Constitucional 22/2018, de 31 de octubre, Recurso 4710/2017

CAPÍTULO IV.- EFECTOS EN EL PERSONAL SUBROGADO Y EN LA ENTIDAD CESIONARIA: LA TEORÍA DE LOS CÍRCULOS CONCÉNTRICOS DE LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL PROVENIENTE DE LA REINTERNALIZACIÓN O REESTRUCTURACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS

I. Introducción

1. *Mantenimiento del vínculo laboral*
2. *Estabilidad del empleo*
3. *Adquisición de la condición de empleado público*
4. *Inclusión en los instrumentos de ordenación del personal de la entidad cesionaria*
5. *Aplicación del convenio colectivo de la entidad cedente*
6. *Responsabilidad solidaria respecto de obligaciones laborales previas a la transmisión empresarial*
7. *Movilidad del personal en la entidad cesionaria*
8. *Régimen retributivo*

II. Primer círculo de integración: efectos de la integración cuando el personal proviene de una empresa que previamente tenía una contrata o concesión administrativa

1. *Mantenimiento del vínculo laboral*
2. *Estabilidad en el empleo*
3. *Adquisición de la condición de empleado público*
4. *Inclusión en los instrumentos de ordenación del personal de la entidad cesionaria*
5. *Aplicación del convenio colectivo de la entidad cedente*
6. *Responsabilidad solidaria respecto de obligaciones laborales previas a la transmisión empresarial*
7. *Movilidad del personal en la entidad cesionaria y otras condiciones de trabajo de los empleados públicos*
8. *Régimen retributivo*

III. Segundo círculo de integración: efectos cuando el personal proviene de una entidad del sector público (empresas públicas y fundaciones del sector público)

1. *Mantenimiento del vínculo laboral*
2. *Estabilidad en el empleo*
3. *Adquisición de la condición de empleado público*
4. *Inclusión en los instrumentos de ordenación del personal de la entidad cesionaria*
5. *Aplicación del convenio colectivo de la entidad cedente*

6. *Responsabilidad solidaria respecto de obligaciones laborales previas a la transmisión empresarial*
 7. *Movilidad del personal en la entidad cesionaria y otras condiciones de trabajo de los empleados públicos*
 8. *Régimen retributivo*
- IV. Tercer círculo de integración: efectos cuando el personal proviene de una entidad del sector público institucional con la consideración de Administración Pública**
1. *Mantenimiento del vínculo laboral*
 2. *Estabilidad en el empleo*
 3. *Adquisición de la condición de empleado público*
 4. *Inclusión en los instrumentos de ordenación del personal de la entidad cesionaria*
 5. *Aplicación del convenio colectivo de la entidad cedente*
 6. *Responsabilidad solidaria respecto de obligaciones laborales previas a la transmisión empresarial*
 7. *Movilidad del personal de la entidad cesionaria*
 8. *Régimen retributivo*
- V. El caso Correia Moreira. La Sentencia dictada por la Sala octava del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 13 de junio de 2019, asunto C-317/18**

PARTE IV.- CONCLUSIONES

Primera

Segunda

Tercera

Cuarta

Quinta

Sexta

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA CITADA

BIBLIOGRAFÍA REVISADA

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

REFERENCIAS DE SENTENCIAS Y OTRAS RESOLUCIONES