

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PERSONAS TRABAJADORAS MAYORES DE 45 AÑOS: EMPLEABILIDAD O EXPULSIÓN DEFINITIVA DEL MERCADO DE TRABAJO

- I. Políticas activas de empleo: objetivos, herramientas y colectivos prioritarios
- II. Trabajadores de edad madura; criterios de identificación. su vulnerabilidad en relación con el empleo
- III. Las políticas de empleo en relación con los trabajadores mayores de 45 años
- IV. Conclusiones acerca de las medidas de política de empleo relativas a los trabajadores mayores de 45 años
- V. La contradicción entre el objetivo de favorecer la empleabilidad y el de propiciar el abandono definitivo del mercado de trabajo

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN LABORAL INDEFINIDA VERSUS ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS

- I. La dualidad jurídica inicial: contrato indefinido versus contrato de duración determinada
- II. La estabilidad en el empleo como finalidad material a lograr
- III. Una emergente dilución o disgregación de la dualidad clásica
- IV. La clave final de la ampliación de la duración media de los contratos

CAPÍTULO III. LA FUNCIÓN DEL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DEL DERECHO PENAL EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- I. ¿Una nueva vida para el principio de estabilidad en el empleo?
- II. El Derecho administrativo sancionador como instrumento de tutela de la estabilidad en el empleo
- III. El Derecho penal del trabajo: ¿instrumento de tutela de la estabilidad en el empleo?

CAPÍTULO IV. LA CONTENCIÓN DE LA PRECARIEDAD Y LA BÚSQUEDA DE ESTABILIDAD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- I. Introducción
- II. Breves apreciaciones sobre los procesos de estabilización del personal temporal
- III. Temporalidad en el empleo público: datos estadísticos y medidas de estabilización para afrontarla hasta la Ley 20/2021
- IV. El sorpresivo y superextraordinario proceso de consolidación de empleo temporal de 2023: el RDL 5/2023
- V. Los procesos de estabilización en la Administración autonómica: el caso andaluz
- VI. La atribución de responsabilidad a la Administración como medida disuasoria del empleo temporal y la compensación económica por superación del plazo máximo de permanencia

CAPÍTULO V. LA CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO FIJO DISCONTINUO DESDE SU TRATAMIENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

I. Introducción

II. Contrato fijo discontinuo y la incidencia evolutiva de su tratamiento en materia de seguridad social

III. El tratamiento del trabajo fijo discontinuo como modalidad de trabajo en materia de seguridad social

IV. Ideas de conclusión al respecto

CAPÍTULO VI. EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA: REFLEXIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I. Introducción

II. El contexto en el que se produce la reforma del contrato fijo de obra en 2021

III. El contrato indefinido adscrito a obra: régimen legal y convencional

IV. Incidencia de la reforma legal de 2021 en el mercado de trabajo del sector de la construcción: algunas líneas de tendencia estadística

V. Una reflexión final: sobre el futuro de la estabilidad en el empleo en el sector de la construcción y el contrato indefinido adscrito a obra

CAPÍTULO VII. DOCTRINA RECIENTE DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL

I. Introducción

II. La contratación temporal con objeto formativo

III. La contratación temporal por circunstancias productivas

IV. El contrato por sustitución de persona trabajadora

V. La sucesión de contratos de duración determinada

VI. Anexo: principales sentencias analizadas

CAPÍTULO VIII. LA CONTRIBUCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE TRABAJADORES TEMPORALES Y TRABAJADORES INDEFINIDOS: CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

I. Introducción

II. Igualdad de trato y no discriminación entre las personas con contratos temporales y las personas con contratos de duración indefinida

III. Algunas manifestaciones de la conflictividad judicial generada por la aplicación del principio de igualdad entre temporales e indefinidos

IV. Conclusiones

CAPÍTULO IX. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

- I. La sucesiva adaptación de la legislación española a las normas europeas para garantizar la estabilidad en el empleo
- II. La ampliación del concepto de subrogación empresarial
- III. El mantenimiento de las condiciones individuales aplicables a relación laboral
- IV. La protección frente a cambios en las condiciones de trabajo y de empleo tras la subrogación empresarial
- V. Conclusiones

CAPÍTULO X. LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA POSIBLE REPERCUSIÓN EN EL EMPLEO IMPULSADA POR EL PACTO DE TOLEDO DE 1995 Y 2003

- I. Introducción
- II. El Pacto de Toledo de 1995
- III. El Pacto de Toledo de 2003
- IV. Las modificaciones normativas y su incidencia en el empleo

CAPÍTULO XI. PROBLEMAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

- I. Consideraciones generales
- II. La posición de los trabajadores de edad madura en el mercado de trabajo actual: datos estadísticos
- III. La incidencia de ciertas variables en la situación laboral de los trabajadores de edad madura
- IV. Principales consecuencias de la cuarta revolución industrial en el empleo
- V. La adaptación de los trabajadores de edad madura a la automatización y la digitalización: la brecha digital generacional
- VI. Formas de empleo emergentes en el mercado de trabajo actual
- VII. Conclusiones

CAPÍTULO XII. INSTRUMENTALIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL IMPULSO DE MEJORAS SOBRE EL EMPLEO: LAS NECESARIAS REFERENCIAS FINANCIERAS A UNA TRADICIONAL RELACIÓN DE FACTO

- I. Introducción
- II. Centralidad objetiva de las reformas normativas más recientes en materia protección social y su relación con el derecho para el empleo
- III. La financiación del sistema de protección social como dinamizador de medidas para empleo de calidad
- IV. Conclusiones

CAPÍTULO XIII. MEDIDAS DE FOMENTO Y GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

- I. El punto de partida: el principio de igualdad y no discriminación, en concreto, por razón de sexo en el empleo. breve repaso a la normativa internacional y de la Unión Europea
- II. La normativa nacional: el derecho de igualdad y la perspectiva de género en las políticas de empleo
- III. Mecanismos dirigidos a fomentar el acceso al empleo de las mujeres
- IV. Mecanismos de mantenimiento y garantía del empleo de las mujeres

CAPÍTULO XIV LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO, LA EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y SU IMPACTO SOBRE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS

- I. Introducción
- II. Las nuevas formas de trabajo en la sociedad actual
- III. Impacto de la digitalización del trabajo en los trabajadores mayores de 45 años
- IV. Conclusiones

CAPÍTULO XV. LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y SU IMPACTO EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: UNA PERSPECTIVA FRANCO-ESPAÑOLA

- I. Aproximación al régimen jurídico del despido
- II. La cuantía de las indemnizaciones por despido
- III. Propuestas de reforma de la normativa española a la luz del derecho francés
- IV. Conclusión

CAPÍTULO XVI. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN EN LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS EN EL CONTEXTO NORMATIVO ACTUAL

- I. Introducción
- II. Contexto normativo
- III. La estructura demográfica en España en los últimos tiempos: especial consideración del envejecimiento de la población activa en España en el último siglo
- IV. Las políticas activas de empleo para los mayores de 45 años
- V. La implementación de medidas normativas y convencionales de apoyo al empleo para mayores de 45 años

CAPÍTULO XVII. EL ARRAIGO POR FORMACIÓN: LA REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL EXTRANJERO

- I. La contextualización del arraigo
- II. La finalidad de la autorización
- III. Los requisitos exigidos para la concesión de la autorización

IV. Los tipos de formación incluidos

V. Los medios de subsistencia del extranjero durante la formación

VI. La autorización de residencia y trabajo

VII. Los efectos derivados de la no consecución de la formación

VIII. Valoraciones finales