

STSJ de Madrid de 16 de octubre de 2013, recurso 1175/2011

*Suspensión de contratos en una administración: límites y posibilidades con la antigua y nueva regulación, y prioridad de permanencia* ([acceso al texto de la sentencia](#))

**Un ayuntamiento obtiene de la autoridad laboral la suspensión de los contratos de 13 trabajadores.** Los demandantes lo entienden no ajustado a derecho, pero el TSJ desestima la demanda, de acuerdo con los siguientes argumentos:

- **El alcalde es competente para solicitar el ERE** en virtud del art. 21.1.h LRRL, que recoge entre sus atribuciones desempeñar la jefatura de personal y acordar el nombramiento y sanciones incluida la separación del servicio y el despido del personal laboral.
- Las administraciones pueden recurrir a la suspensión de contratos como verdaderos empresarios (arts. 1 y 2 ET). **El hecho de que, por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se haya vetado la posibilidad de suspensión de contratos y reducción de jornada, implica precisamente que con anterioridad a tal reforma ello estaba permitido.** De ahí que **las suspensiones anteriores a la entrada en vigor de dicha norma sean completamente válidas, aunque no ya las posteriores.**
- La existencia de causas económicas en los ERE de administraciones públicas no era un tema pacífico para doctrina y jurisprudencia. No obstante, **el principio de eficacia de las administraciones debe entenderse como sinónimo de buena gestión, y por ello debe reconocerse la necesidad de contar con estructuras saneadas y la aplicación del ET también respecto de este punto.** Así debe ser también al introducirse por ley la figura del "plan de empleo", que permite ajustar la situación del personal a la estructura y necesidades de la organización. Actualmente también es posible, sin duda, argumentar causas económicas para los ERE extintivos, al estar en vigor la DA 20ª ET y el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.*
- **El plan de empleo no es el único instrumento para llevar a cabo regulaciones de empleo en la Administración.**
- Contrariamente a lo solicitado por los recurrentes, la documentación aportada se ajusta a lo prescrito estrictamente por art. 47 ET vigente en ese momento y es válida la expedida por la Intervención municipal.
- El plan de acompañamiento social debe entenderse cumplido al haberse comprometido el ayuntamiento a la reincorporación de los trabajadores si la situación lo permite y al abono de un máximo de 600 euros por trabajador para formación. **El tribunal entiende que estas medidas están en relación con la naturaleza del ERE.**
- La causa económica concurre. El informe de Inspección de Trabajo lo corrobora al señalar: **"Lo que es innegable es la situación de desequilibrio presupuestario que el ayuntamiento presenta"**.
- Finalmente, recuerda el TSJ que **es facultad del empresario designar a los trabajadores afectados por el ERE, sin que pueda haber discriminación o**

---

**vulneración de derechos fundamentales, lo que no sucede en este caso excepto para uno de los demandantes**, que ostenta la condición de delegado sindical y tiene prioridad de permanencia en la empresa respecto de otro trabajador con la misma categoría profesional. **El ayuntamiento no explica en el ERE el motivo de la elección entre uno y otro, lo que implica la vulneración del derecho a la libertad sindical.**