

STSJ de Madrid de 16 d'octubre de 2013, recurs 1175/2011

Suspensió de contractes en una administració: límits i possibilitats amb l'antiga i nova regulació, i prioritat de permanència (accés al text de la sentència)

Un ajuntament obté de l'autoritat laboral la suspensió dels contractes de 13 treballadors. Els demandants ho entenen no ajustat a dret, però el TSJ desestima la demanda, d'acord amb els següents arguments:

- **L'alcalde és competent per a sol·licitar l'ERO** en virtut de l'art. 21.1.h LRBRL, el qual recull entre les seves atribucions, la de desenvolupar les funcions de cap de personal i acordar el nomenament i sancions inclosa la separació del servei i l'acomiadament del personal laboral.
- Las administracions poden recórrer a la suspensió de contractes com a autèntics empresaris (arts. 1 i 2 ET). **El fet que, per Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, s'hagi vetat la possibilitat de suspensió de contractes i reducció de jornada, implica precisament que amb anterioritat a aquesta reforma això estava permès.** En conseqüència, **les suspensions anteriors a l'entrada en vigor de la referida norma són completament vàlides, tot i que no les posteriors.**
- L'existència de causes econòmiques en els ERO d'administracions públiques no era un tema pacífic per a la doctrina i la jurisprudència. No obstant, **el principi d'eficàcia de les administracions s'ha d'entendre com a sinònim de bona gestió, i per això s'ha de reconèixer la necessitat de comptar amb estructures sanejades i l'aplicació de l'ET també respecte d'aquest punt.** Així ha de ser també en introduir-se per llei la figura del "pla d'ocupació", que permet ajustar la situació del personal a l'estructura i necessitats de l'organització. Actualment també és possible, sens dubte, argumentar causes econòmiques per als ERO extintius, en trobar-se en vigor la DA 20a ET i 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 pla d'ocupació no és l'únic instrument per a efectuar regulacions d'ocupació en l'Administració.**
- Contràriament a allò sol·licitat pels recurrents, la documentació aportada s'ajusta al que prescriu estrictament l'art. 47 ET vigent en aquell moment i és vàlida l'expedida per la Intervenció municipal.
- El pla d'acompanyament social s'ha d'entendre complert en existir el compromís de l'ajuntament de reincorporar els treballadors si la situació ho permet i d'abonar un màxim de 600 euros per treballador per a formació. **El tribunal entén que aquestes mesures estan en relació amb la naturalesa de l'ERO.**
- La causa econòmica és palesa. L'informe d'Inspecció de Treball ho corrobora en assenyalar: **"El que resulta innegable és la situació de desequilibri pressupostari que l'ajuntament presenta"**.
- Finalment, recorda el TSJ que **és facultat de l'empresari designar els treballadors afectats per l'ERO, sense que hi pugui haver discriminació o vulneració de drets fonamentals, fet que no es dona en aquest cas excepte**

per a un dels demandants, que ostenta la condició de delegat sindical i té prioritat de permanència a l'empresa respecte d'un altre treballador amb la mateixa categoria professional. **En l'ERO l'ajuntament no explica el motiu de l'elecció entre un i altre, vulnerant-se el dret a la llibertat sindical.**