
Empleo público

María DE SANDE PÉREZ-BEDMAR

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

Palabras clave: contratos de servicios y otras modalidades de gestión indirecta; empleo público local y crisis económica; despidos por causas económicas, técnicas y organizativas; negociación colectiva en el sector público.

Keywords: service contracts and other forms of indirect management; local public employment and economic crisis; dismissals for economic reasons; collective bargaining in the public sector.

SUMARIO: I. LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA PARA REALIZAR TAREAS CONCRETAS: ZONAS GRISES EN EL EMPLEO PÚBLICO LOCAL.—II. EXTERNALIZACIÓN Y GESTIÓN INDIRECTA EN LOS AYUNTAMIENTOS.—III. MEDIDAS DE AJUSTE: EXTINCIÓN DE CONTRATOS EN LAS ENTIDADES LOCALES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN. OTRAS MEDIDAS.

I. LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA PARA REALIZAR TAREAS CONCRETAS: ZONAS GRISES EN EL EMPLEO PÚBLICO LOCAL

En el ámbito del empleo público se pueden identificar muchas y muy diversas cuestiones de gran relevancia. La diversidad de regímenes reguladores de la prestación de servicios de los empleados públicos es una de ellas. A la ya conocida dualidad funcionarios-personal laboral, hay que sumar la posibilidad de existencia de prestaciones de servicios al amparo de normas administrativas que plantean desde hace mucho tiempo problemas interpretativos y aplicativos muy relevantes. Acerca de esta realidad hay que destacar en este informe la *STS de 21 de julio de 2011* (recurso de casación para la Unificación de Doctrina núm. 2883/2010), se trata de una sentencia importante, tanto por su contenido, pues recuerda la doctrina jurisprudencial que podemos considerar consolidada sobre

esta cuestión, como también por la claridad expositiva con que trata una materia que continúa siendo compleja y difícil de explicar.

Ante la realidad de personas jurídicas realizando actividades profesionales diversas bajo la organización y dirección administrativa, es preciso delimitar con claridad las fronteras entre las prestaciones laborales y otras de diversa índole. Ante el evidente recurso a la contratación administrativa como mecanismo de reclutamiento de personal es necesario precisar que bajo el paraguas de la contratación administrativa deben situarse sólo aquellas empresas que aun siendo de titularidad unipersonal desarrollen esa finalidad o actividad con carácter previo a ser contratadas. No deben ser meramente profesionales que tengan la titulación necesaria para llevar a cabo una determinada tarea. La sentencia señala que el sujeto contratado debe disponer «de una organización con elementos personales y materiales suficientes para la debida ejecución del contrato». Nada tiene que ver con la situación en que se encontraría un profesional al que se contrata para desarrollar una prestación de servicios insertado dentro de un marco organizativo de la administración contratante.

La Ley de Contratos del Sector Público refuerza esta materia al exigir que las personas físicas o jurídicas que pretendan ser adjudicatarias de un contrato administrativo deben «acreditar solvencia económica, financiera y técnica o profesional». Como se afirma en la sentencia que mencionábamos, se debe tratar de una organización empresarial con capacidad para alcanzar el objeto del contrato y nada de ello se percibe en los supuestos en los que encontramos un trabajador que se inserta en la organización de la administración empleadora para llevar a cabo una tarea profesional.

La cuestión que debe resolverse en la mayoría de los casos en los que al amparo de la norma de contratación administrativa se celebran contratos cuyo objeto es la prestación de servicios es acerca de la naturaleza laboral o administrativa de dicha relación y por consiguiente si es competente o no la jurisdicción laboral para conocer del asunto. Se trata de responder a la pregunta de si se entiende probado que las características de la prestación de servicios realizada responden a las notas básicas y definitorias del contrato de trabajo: ajenidad y dependencia. En el supuesto concreto de la sentencia, las tareas a cuya realización se comprometía la empleada, que se hallaban minuciosamente descritas en el contrato, se llevaban a cabo en el centro y en el horario habitual del mismo, bajo la coordinación de la persona designada por el director técnico del programa con la que se mantenía un contacto diario y directo y a la que se le informaba de la evolución de los trabajos. Otro extremo relevante es el de plena disponibilidad (las veinticuatro horas) en determinados supuestos, así como disponibilidad para participar en reuniones, seminarios y conferencias.

La doctrina jurisprudencial expresada magníficamente en la sentencia sostiene que desde el punto de vista material, una prestación de servicios profesionales en régimen de ajenidad y dependencia es de naturaleza jurídico-laboral. Sólo es posible calificarla como contrato administrativo porque una ley expresamente permita esa exclusión. Y, en efecto, existe una exclusión constitutiva efectuada por la ley que se mantiene a través de

sucesivas configuraciones legales y bajo diversas denominaciones (trabajos específicos y concretos no habituales, consultoría y asistencia, servicios...). Pero el Tribunal recuerda que dicha exclusión tiene que contar con un fundamento. A decir de la Sala 4.^a, la Constitución establece un modelo bipolar (funcionarios y laborales) del personal al servicio de las Administraciones públicas y aunque dicho modelo siempre ha admitido excepciones de contratos administrativos de prestación de servicios personales, siendo como son, excepciones, deben ser interpretadas restrictivamente y siempre se han autorizado sobre la base de alguna razón justificadora.

Así, la procedencia de la contratación administrativa queda condicionada a la concurrencia del presupuesto que la habilita, es decir, que se refiera a «un producto delimitado de la actividad humana y no a una actividad en sí misma independiente del resultado final». Lo que no cabe es que el profesional se inserte en el ámbito organizativo de la Administración contratante para que, «codo con codo» con el resto del personal y bajo la dirección de los superiores jerárquicos de la propia administración contratante, con los medios de ésta, participe en tareas habituales de la propia administración. Para dicho casos, el Tribunal Supremo recuerda que el legislador no ha autorizado el contrato de consultoría y asistencia.

En el ámbito local, la *STSJ de Madrid de 7 de abril de 2011 (recurso de suplicación núm. 1527/2010)* resuelve un supuesto en términos similares y con una fundamentación jurídica interesante. Con independencia del supuesto fáctico concreto, debe señalarse que es sumamente compleja la delimitación entre el contrato administrativo y el contrato laboral. Las diferencias entre uno y otro radican en que el primero está previsto para trabajos de tipo excepcional, pues su objeto no es la prestación de un trabajo en sí mismo sino un trabajo específico, es decir, un producto delimitado de la actividad humana y no una actividad en sí misma, independientemente del resultado final. Por tanto, si lo que se contrata no es ninguna obra o resultado final sino la propia actividad, nos encontramos ante una relación laboral. Hay supuestos, como el que nos encontramos en la sentencia mencionada, en los que se articulan contratos con sociedades mercantiles, pero en su auténtica realidad no son más que una simulación para evitar el carácter laboral de la relación. Si puede demostrarse que el trabajador ha cobrado todos los meses la misma cantidad independientemente del trabajo realizado, desarrollando las mismas actividades que desempeñaba con anterioridad para el ayuntamiento, y en las mismas condiciones, si además el ayuntamiento le facilita todos los medios necesarios para el correcto ejercicio de su prestación de servicios, a buen seguro los tribunales de justicia van a declarar la existencia de una verdadera prestación de servicios bajo la supervisión y control directo de la entidad local contratante.

Lo cierto es que aunque la jurisprudencia y la doctrina científica han abordado profusamente el estudio del carácter laboral de las relaciones entre empleadores y trabajadores, siguen existiendo enormes áreas de incertidumbre y amplios espacios en los que las partes tratan de simular relaciones no laborales para escapar de la regulación de las normas sociales. Por lo continuado de su análisis tiene interés el estudio de esta cuestión de la contratación administrativa por las Administraciones públicas dentro de

las llamadas zonas grises en la delimitación del concepto de trabajador en las «Crónicas de Jurisprudencia» (Sección II: *Trabajador*), L. E. DE LA VILLA GIL (dir.), *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Justicia Laboral, Lex Nova, desde 2007, en particular pueden verse *los comentarios correspondientes al año 2011 en los núms. 49 y 48* de la revista. Las entidades locales ante supuestos como éstos van a defender que el orden competente era el orden administrativo por encontrarnos ante un contrato de naturaleza claramente administrativa, los empleados afectados y, en su caso, demandantes defenderán la competencia del orden social por entender que la relación que les vincula con la Administración local es de naturaleza laboral.

Son significativos los casos en los que la realidad muestra prestaciones de servicios en los que el empleado ha desarrollado exactamente las mismas funciones tanto cuando era contratado con carácter laboral por el ayuntamiento como cuando empezó a cumplir con sus obligaciones bajo la cobertura jurídica del contrato administrativo. Esas funciones eran desarrolladas por el trabajador bajo las indicaciones directas de los órganos correspondientes del ayuntamiento, cobrando todos los meses las mismas cantidades. Además el ayuntamiento no analizaba los objetivos cumplidos por el trabajador en el desempeño de su actividad. Parece, pues, bastante claro que el cambio de un contrato laboral a un contrato administrativo para hacer frente a las mismas funciones sólo respondiera a una táctica para evitar la calificación de la relación como laboral y poder sortear las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores.

En conclusión, tal y como ha manifestado en diversas ocasiones el Tribunal Supremo, la naturaleza laboral de la relación entre un trabajador y una administración no puede quedar desvirtuada por la mera calificación formal de la relación como administrativa. Un contrato será administrativo cuando el objeto del contrato sea un trabajo de tipo excepcional, es decir, un trabajo específico y no una actividad en sí misma considerada independientemente del producto final.

La anteriormente expuesta es una doctrina jurisprudencial de la que ahora se destacan dos recientes exponentes correspondientes al año 2011, pero reiteradamente se ha podido comprobar el carácter consolidado de la misma. En estos tiempos de racionalización del sector público local, es más que nunca conveniente tener en cuenta que no es posible acometer medidas parciales centradas, por ejemplo, sólo en un determinado colectivo de empleados sin mantener una visión del conjunto de la plantilla, incluyendo también, como vemos, a los posibles sujetos de una contratación administrativa que no puede seguir siendo utilizada como un mecanismo «flexible» de reclutamiento de personal.

II. EXTERNALIZACIÓN Y GESTIÓN INDIRECTA EN LOS AYUNTAMIENTOS

Mecanismos de gestión indirecta, o prestación de servicios públicos a través de contratos con entidades privadas, son ya sobradamente conocidos dada la profusión con la que se utilizan en el sector público. No por ello deja de ser una cuestión controvertida en

lo tocante a los límites y a los procedimientos y también a los efectos sobre las relaciones laborales que se vean afectadas.

La *STS de 5 de diciembre de 2011, núm. de recurso 4197/2010*, resuelve la cuestión de si cabe encuadrar en el ámbito de responsabilidades que contempla el art. 42.2 del Estatuto de los Trabajadores las que se derivan de deudas salariales con los trabajadores en el desarrollo del servicio de atención a personas mayores, cuya gestión o funcionamiento se adjudica mediante tres contratos de gestión indirecta por un ayuntamiento a una empresa privada, o, lo que es lo mismo, si a tales efectos de responsabilidad solidaria ha de considerarse esa actividad como «propia» del ayuntamiento que ha contratado la realización del referido servicio con una empresa privada.

El art. 42.1 y 2 ET contempla la responsabilidad solidaria del empresario principal por determinadas obligaciones salariales cuando contrate o subcontrate con otros la realización de obras o servicios correspondientes a «la propia actividad» de aquéllos. La copiosa jurisprudencia que existe sobre ese concepto legal pone claramente de manifiesto que su determinación es una tarea eminentemente casuística, en la que han de analizarse los distintos factores que concurran en la su realización.

Los casos planteados giran en torno a la cuestión fundamental de si servicios contratados por los ayuntamientos con empresas de atención a personas mayores en Centros de Día se corresponden realmente con la expresión legal de «propia actividad». Sobre estas cuestiones, la primera duda que se plantea gira en torno a delimitar las competencias municipales en materia de servicios sociales; por un lado, está el art. 25.1 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en el que se dice que «el municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal», especificándose en el listado que contiene el núm. 2 de ese precepto que «el municipio ejercerá en todo caso, competencias, en los términos de la legislación del Estado y de las comunidades autónomas, en las siguientes materias [...] k) Prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social». Del mismo modo en el art. 26.1.c) de dicha norma se establece que en los municipios con población superior a 20.000 habitantes se deberán ejercer competencias además en materia de prestación de servicios sociales.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta la normativa autonómica de aplicación en materia competencial en la prestación de determinados servicios sociales. Sin entrar en el detalle de la normativa vasca aplicable al supuesto concreto que resuelve la sentencia mencionada puede extraerse una suerte de doctrina de aplicación general que encierra un elevado interés en el ámbito local de la prestación de servicios públicos y que tiene que ver con las competencias propias y aquellas otras asumidas como tales por los ayuntamientos en los últimos años. Así, bajo esta perspectiva, si el ayuntamiento asumió, como en el supuesto contemplado, la competencia de prestar el servicio de asistencia a personas mayores en los Centros de Día, la atribución de responsabilidades es clara. En el supuesto concreto, debe tenerse en cuenta que el ayuntamiento ordenó la actividad y contrató la misma con

una empresa externa, reservándose en el pliego de condiciones particulares, como no podía ser de otra forma dada la especial naturaleza prestacional de la actividad, una larga serie de facultades de gestión del desarrollo de contrato, con algunas particularidades que hacen patente la presencia del ayuntamiento en la actividad, como las que se refieren al control y vigilancia del servicio, a los medios de transporte de los beneficiarios propiedad del ayuntamiento, o el uniforme que llevaría el personal con distintivo del ayuntamiento.

Por ello, lo relevante para determinar si el servicio contratado es realmente «propia actividad» del ayuntamiento no es la distribución competencial que lleva a cabo la normativa si nada impedía que el ayuntamiento asumiera la función discutida. Lo determinante es que en una materia socialmente sensible, próxima a la ciudadanía y a sus municipios, encuadrada en lo que alguna normativa autonómica denomina «Servicios Sociales de responsabilidad pública» y más allá por tanto de la mera distribución formal de competencias, el ayuntamiento ha ejercido esa actividad municipal para la que no sólo es competente, sino que forma parte del núcleo de las competencias características de la Administración municipal.

En consecuencia, aunque las mismas no le fueran exigibles al ayuntamiento desde la mera literalidad de la norma, los servicios sociales de atención a personas mayores en Centros de Día constituyen lo que el Estatuto de los Trabajadores denomina «propia actividad» del ayuntamiento desde el momento en que asumió esa particular función social, íntimamente vinculada con lo que constituye la esencia de la actuación de la Administración local para con sus ciudadanos. Declarar que los servicios citados constituyen propia actividad supone la apertura a la aplicación de las responsabilidades establecidas por el art. 42 ET.

Por otro lado, ciertamente, los contratos de servicios con empresas o entidades constituyen una vía que se ha utilizado por las Administraciones locales para flexibilizar y sortear las limitaciones impuestas presupuestariamente y las dificultades que pueden plantearse para la prestación de ciertos servicios sociales (ayuda a domicilio, gestión de entidades culturales...) sin incremento de las plantillas ni elevar los costes salariales. Pero este tipo de mecanismos de gestión encierran un lado peligroso si mediante un empresario aparente se está encubriendo en realidad la aportación de personal mediante cesión ilegal de trabajadores. A este respecto es interesante el análisis de J. MAURÍ MAJÓS, «Medidas de ajuste para hacer frente a la crisis en el empleo público local», en *El empleo público local ante la crisis*, Fundación Democracia y Gobierno Local, CEMCI, 2011, pp. 178 y ss.

III. MEDIDAS DE AJUSTE: EXTINCIÓN DE CONTRATOS EN LAS ENTIDADES LOCALES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN. OTRAS MEDIDAS

A lo largo del año 2011, los efectos de la crisis económica se han dejado sentir con más crudeza en el ámbito local, no en vano son las entidades locales la primera línea de

las Administraciones públicas en cercanía con los ciudadanos y no en vano se han hecho cargo hasta el momento de la prestación de un número significativo de servicios públicos que en fases de expansión económica no han planteado mayores problemas, pero que en época de recesión llegan a suponer un compromiso de difícil mantenimiento. En este sentido, puede decirse que los ayuntamientos han empezado a adoptar medidas de despido colectivo por los problemas que ha dejado al descubierto la crisis económica. Los ayuntamientos habían encontrado en los ingresos urbanísticos una vía de financiación ante el problema no resuelto hasta ahora de la financiación de las entidades locales, pero la crisis del sector es si cabe más aguda y ello ha repercutido en una drástica disminución de los ingresos por ese concepto.

Otra cuestión de gran influencia que debe ser tenida en cuenta es que los ayuntamientos han funcionado y funcionan en la actualidad también como entes creadores de empleo, de hecho ésta es una función especialmente relevante en momentos de altas tasas de desempleo; en esos contextos, el empleo público ha funcionado también como mecanismo para combatir las altas tasas de desocupados; ejemplos recientes los encontramos en el Plan E, por ejemplo, pero ello agudiza el riesgo de sobredimensionamiento de plantillas en este ámbito público.

Sea como fuere, son las entidades locales las pioneras en la aplicación de medidas extintivas fundamentadas en causas económicas, habiendo recurrido a expedientes de regulación de empleo, negociados bien para despedir trabajadores fijos, bien para suspender temporalmente los contratos. Se puede ver al respecto el análisis efectuado por X. BOLTAINA BOSCH, «Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales», en *El empleo público local ante la crisis*, Fundación Democracia y Gobierno Local, CEMCI, 2011, y sus referencias a las medidas extintivas ensayadas en Andalucía o en Canarias.

Así pues, aunque el primer escalón de medidas contra la crisis lo ha representado la no renovación de contratos temporales o la no renovación de los contratos con empresas de servicios, cuando eso ya no ha sido suficiente se han adoptado medidas más drásticas. El del Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama fue el primero de la Comunidad de Madrid y fue autorizado por la Dirección de Trabajo de la Comunidad en febrero de 2011. Contenía medidas de suspensión y de reducción de jornada. La Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, recogía medidas dirigidas a favorecer la regulación temporal del empleo en lugar de la extinción de los contratos en aquellos supuestos en que se proceda, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a un ajuste temporal. Para ello, entre otras medidas, se prevén bonificaciones de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social. Las empresas tendrán derecho a una bonificación de hasta el 50 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social en situaciones de suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada autorizadas en expedientes de regulación de empleo, mientras dure la situación de desempleo del trabajador y con un límite de 240 días (art. 1 de la Ley 27/2009), así

como el derecho de los trabajadores afectados a la reposición de la duración de prestación por desempleo si posteriormente se produjera la extinción de los contratos.

No obstante, la respuesta judicial no siempre ha sido favorable a este tipo de medidas; así, por ejemplo, el *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Teruel*, mediante *Sentencia de 27 de junio de 2011*, estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Abogacía del Estado contra la *Resolución del Director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo de Teruel, del Gobierno de Aragón, de 31 de enero de 2011*, por la que se autoriza «a la empresa Ayuntamiento de Escucha la suspensión de los contratos de trabajo que afectan a ocho trabajadores», anulando la citada Resolución.

La sentencia afirma que la causa última del expediente de regulación de empleo no puede darse en una entidad pública territorial, sino en entidades privadas que persiguen la obtención de lucro. Tal finalidad es incompatible con la actuación de una entidad local, que persigue la consecución del interés general mediante la prestación de los servicios públicos.

La sentencia añade que los expedientes de regulación de empleo constituyen una posibilidad que el ordenamiento confiere al empresario para solventar una situación problemática, crítica y coyuntural, sin que la Administración pública esté expuesta a los mismos riesgos que las empresas.

En idéntico sentido se han pronunciado Juzgados de lo Social a propósito de la calificación de improcedencia de despidos efectuados por la Administración autonómica en entidades pertenecientes al sector público. En todos los casos, se trata de personal laboral fijo cuyo despido se produce en los últimos meses en el marco de las primeras medidas de austeridad y recortes emprendidos por Administraciones autonómicas. La *Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona, de 10 de junio de 2011*, sobre despidos en el Servicio Meteorológico de Cataluña. También ha habido pronunciamientos judiciales en idéntico sentido relativos a los despidos en INCASOL o en el Instituto Cartográfico de Cataluña. En todos los casos, las empleadas justificaron los despidos por causas económicas y productivas. Y también en todos los casos, para declararlos improcedentes, los jueces argumentan que las empresas públicas no se rigen por la lógica del mercado, por lo que no pueden despedir apoyándose en los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, que justifican los despidos colectivos o individuales si las empresas tienen pérdidas o una disminución persistente del nivel de ingresos. Las sentencias argumentan que los arts. 51 y 52 «no son aplicables a empresas públicas porque están pensados para empresas privadas», «las empresas públicas no se rigen por la lógica de beneficios o pérdidas, ni por los precios de mercado, por lo que la situación deficitaria de la Generalitat no es un argumento para despedir». También se recuerda en las sentencias el hecho de que los respectivos comités de empresa ofrecieron alternativas a la reducción de plantillas, como rebajas salariales, reducciones horarias o prejubilaciones.

Acerca de esta polémica cuestión se pueden encontrar interesantes estudios y aportaciones doctrinales durante el año 2011, entre las que merece destacarse el artículo de

C. L. ALFONSO MELLADO, «Administraciones públicas. Causas objetivas de despido: El déficit público y la reorganización administrativa», *Informes de la Fundación 1 de Mayo*, núm. 31/2011, o la monografía de F. RAMOS MORAGUES, *El personal laboral de las Administraciones Públicas*, 2011. Lo cierto es que de un tiempo a esta parte, los estudios evidencian la existencia de un objeto de análisis doctrinal muy concreto como es el de la racionalización del sector público y en lo tocante a este particular, la dimensión y organización de las plantillas es sustancial.

Ha sido, sin duda, la gravedad de la situación económica la que obliga a efectuar un replanteamiento de situaciones que hasta ahora no habían sido cuestionadas, tal vez por la inercia en el funcionamiento de una compleja maquinaria como es la del empleo público. Sea como fuere, cuando en 2011 se están exponiendo las serias dificultades de pervivencia por las que atraviesan numerosos organismos públicos o los graves problemas de liquidez de muchas entidades locales, se puede plantear que ante problemas estructurales, presupuestarios, de déficit, que comprometan la viabilidad en el futuro, las administraciones tendrán que adoptar medidas de redimensionamiento de plantillas, o por decirlo de un modo más claro, medidas de extinción de contratos de trabajo que unidas a otras de distinto orden (disciplina presupuestaria, selección de prioridades, control de la gestión pública, etc.) representan un mecanismo que puede llegar a ser necesario si se trata de asegurar la viabilidad de un organismo o Administración Pública. Otra cuestión es cómo deban hacerlo o con arreglo a qué procedimientos y en esto sí existirían unos claros límites. En este sentido puede verse la STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2011 (JUR 2011/158777) que al respecto de la posibilidad de que en un ayuntamiento se amortizara una plaza, sostiene en su fundamentación que no se puede primar el mantenimiento de la estructura administrativa de los ayuntamientos a costa de «hacer deficitarias las arcas municipales», pues a la larga ello impediría el normal cumplimiento de los fines y de la prestación de los servicios públicos.

Ha habido otras medidas de ajuste dentro de estos primeros intentos de hacer frente a las necesidades planteadas por las dificultades económicas; así se han abierto las posibilidades a la suspensión de los pactos y acuerdos por la vía de la aplicación del art. 38.10 EBEP que permite la desvinculación de lo pactado debido a causas excepcionales derivadas de la situación económica. Ello no resultará de aplicación al personal laboral cuya vía de flexibilización de lo negociado se deberá articular por el art. 82.3 ET. Así, la STS de 28 de septiembre de 2011 se ha pronunciado sobre la posibilidad de que se pueda dejar sin aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable al personal de una Administración autonómica para descartar en términos claros esa posibilidad fuera de las vías previstas en el ET.

La otra cuestión que se ha planteado ya finalizando el año 2011, y que a buen seguro dará mucho de qué escribir durante el siguiente, es la relativa a si la reordenación del tiempo de trabajo prevista en el *art. 4 del RD Ley 20/2011, de 30 de diciembre*, es aplicable a las entidades locales. Puede sostenerse que dicha aplicación no se podría dar de manera directa por tratar del sector público estatal, pero en todo caso, habida cuenta

de la gravedad de la situación económica existente en determinados ámbitos locales, es posible que se adopten otras medidas como las anteriormente señaladas, tales como la inaplicación de determinadas cláusulas contenidas en pactos o acuerdos siempre por la vía del art. 38.10 EBEP, que establece dicha posibilidad excepcional en los supuestos en los que se dé una causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias. Pero hay que recordar que se trata de una medida excepcional que primeramente confirma la regla de garantía del cumplimiento de los Pactos y Acuerdos y, seguidamente, permite la inaplicación en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.