

Expte.

DI-1926/2012-4

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL  
AYUNTAMIENTO DE VALDEROBRES  
Plaza de España 1  
44580 VALDEROBRES  
TERUEL**

**Zaragoza, a 4 de febrero de 2013.**

### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 15 de noviembre de 2012 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia a la aprobación, por el Pleno del Ayuntamiento de Valderrobres, de Convenio de colaboración con la Sociedad Municipal para el Desarrollo de Valderrobres para la gestión de actividades deportivas. Dicho convenio preveía la contratación, por medio de la Sociedad, de un monitor para la llevanza de las actividades que no requieren una titulación especial.

Al respecto, dada la existencia en la plantilla del municipio de Director/a Técnico/a de Instalaciones Deportivas Municipales, se planteaba la eventual duplicación de las funciones que la nueva contratación podía implicar.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y

dirigirse al Ayuntamiento de Valderrobres con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo. En concreto, se solicitaba que se informase acerca de los siguientes aspectos:

.- En primer lugar, cuáles eran las funciones que corresponden al Director/a Técnico/a de Instalaciones Deportivas.

.- En segundo lugar, qué tareas estaba llamado a desempeñar el monitor contratado por la Sociedad Municipal a través del convenio referido.

.- En tercer lugar, cómo se preveía la articulación entre ambas figuras: si se habían delimitado las funciones y responsabilidades de cada uno, la eventual existencia de potestades de control o supervisión por parte del empleado municipal sobre el contratado por la Sociedad, etc.

.- Por último, si se había aclarado al trabajador que desempeñaba las funciones de Técnico de plantilla del consistorio las circunstancias en que se iban a desarrollar sus funciones, teniendo en cuenta la nueva contratación.

**Tercero.-** Con fecha 28 de noviembre de 2012 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

*“Que las funciones del Gerente del Patronato de Deportes de Valderrobres, vienen especificadas en la copia compulsada del contrato, así como las bases publicadas en el B.O.P., que se adjuntan.*

*En relación al monitor que se ha contratado por parte de Sociedad de Desarrollo de Valderrobres, S.L.U., imparte clases de: predeporte, gimnasia de mantenimiento, aerobio, pilates y tenis.*

*Quiero manifestar mi extrañeza sobre el recibo de esta queja, ya que desde que este Ayuntamiento gestiona individualmente los deportes de la localidad, se contratan diferentes monitores para la impartición de los diferentes tipos de cursos deportivos que se dan en Valderrobres. Esta contratación de monitores, se debe en gran parte a quejas reiteradas por los padres, de los usuarios finales de la actividad, debido a la capacidad y actitud del Gerente del Patronato de Deportes, que en cierto modo se cuestiona desde este Ayuntamiento debido a que en el año 2011 el predeporte para niños pequeños siendo gratis se inscribieron un 70% menos de usuarios que en el presente año en el cual se imparte por la monitora contratada por la Sociedad de Desarrollo de Valderrobres, S.L.U., con un coste mensual para los usuarios...”*

**Cuarto.-** Posteriormente, esta Institución tuvo conocimiento de que con fecha 4 de diciembre de 2012 se comunicó a A, empleado público del Ayuntamiento de Valderrobres contratado como Gerente del Patronato de Deportes, la extinción de su contrato laboral con fecha 1 de enero de 2013. El despido del trabajador, calificado como objetivo, se fundamentaba en razones económicas, -ya que, según se señalaba, el Ayuntamiento lleva sufriendo una disminución severa de sus ingresos desde 2010-, así como en razones referidas a las labores desempeñadas por el trabajador, puesto que había disminuido la demanda de actividades deportivas y cursos por él impartidos.

Con el fin de analizar la adecuación a derecho de la extinción del referido contrato, con fecha 19 de diciembre de 2012 nos dirigimos de nuevo al Consistorio solicitando que ampliaran la información inicialmente remitida pronunciándose acerca de los siguientes aspectos:

En primer lugar, y respecto a las razones objetivas económicas alegadas, constaba a esta Institución que en sesión ordinaria del Ayuntamiento de Valderrobles de 27 de septiembre de 2012 se aprobó borrador del convenio para la gestión de las actividades deportivas, entre el Ayuntamiento de Valderrobles y la Sociedad Municipal para el desarrollo de Valderrobles, S.L.. Dicho convenio implicaba la financiación de actividades deportivas, mediante la entrega por el Ayuntamiento a la referida entidad de un total de 15.960 euros anuales, lo que supone 1.330 euros mensuales. En este sentido, analizada la plantilla del consistorio se apreciaba que dicha Sociedad Municipal cuenta con una plantilla de 36 empleados, frente a los 22 con que cuenta el propio Ayuntamiento. Así, a juicio de esta Institución no parecían concurrir las causas objetivas económicas alegadas para el despido referido, en tanto no parecía que hubiese disminuido ni el presupuesto destinado a la entidad que estaba asumiendo las funciones relacionadas con la gestión de actividades deportivas ni el personal contratado por ella, que excede en número al del propio Ayuntamiento.

En segundo lugar, y respecto a la disminución de la demanda de actividades deportivas promovidas por A como Gerente del patronato de Deportes, las tareas encomendadas a la Sociedad Municipal para el Desarrollo de Valderrobles en el área deportiva parecían acreditar que existía demanda suficiente, por lo que el despido podría no estar objetivamente justificado por ese argumento.

Por todo ello, requerimos que se detallasen las circunstancias en

qué se iba a producir la extinción del contrato del trabajador referido, y que se indicase si se había valorado revisar tal decisión.

**Quinto.-** Recientemente ha tenido entrada en esta Institución nuevo informe en el que el Ayuntamiento de Valderrobles señala, literalmente, lo siguiente:

*“En relación al expediente DI-1926/2012-4, se comunica, que el Ayuntamiento lleva sufriendo una disminución severa de los ingresos principalmente desde el 2010 hasta la fecha de un 66% como consecuencia de la reducción de todos los ingresos, recaudación de impuestos, tasas pero en especial por la disminución de las transferencias de Capital.*

*Analizando nuestros ingresos podemos ver que los mismos disminuyen de forma drástica, en el año 2010 el total de Ingresos de este Ayuntamiento era de 3.833.522,98 Euros, en el año 2011 disminuyeron en 557.522,98 Euros quedando en 1276,000,00 disminución importante pero que se acentúa más en este ejercicio 2012, ya que pasamos a tener unos ingreso de 2.212.874,51 Euros aproximadamente un millón de Euros menos que en 2011, pero dicha disminución no deja de aumentar ya que en los presupuestos del año 2013, que aún no están aprobados se prevé unos ingresos de 1.577.666,00 Euros, con lo que volvemos a disminuir nuestros ingresos en caso un Millón de Euros.*

*Trimestralmente nuestros ingresos también han disminuido, en el Primer trimestre de 2011 teníamos unos ingresos de 592.168,89, en 2012 tenemos 411.491,53, en el Segundo trimestre de 2011 los*

*ingresos eran de 998.810,46 y en 2012 han sido de 744.995,97 Euros, en el Tercer Trimestre de 2011 los ingresos eran de 1.502.218,46 Euros y en 2012 han sido de 1.242.228,78 Euros.*

*Como usted ya sabrá nos encontramos en un época económicamente muy complicada, como Administración Publica, nos vemos obligados a reducir en todo lo posible los gastos ya que nuestros ingresos disminuyen de forma drástica año tras, año, y sopesar y priorizar que servicios municipales podemos seguir ofreciendo a nuestros ciudadanos y de cuales debemos prescindir.*

*Como puede comprender, dicha situación no es sostenible sin la reducción drástica proporcional de nuestros gastos, durante estos años hemos apostado por el mantenimiento del empleo con gran esfuerzo, mantener todo el personal al servicio de este Ayuntamiento pero debido a dichas disminuciones nos vemos en la obligación de recortar también los gastos de personal que son una partida muy importante dentro de nuestro presupuesto de gastos.*

*Se han tomado otras medidas para reducir el gasto, los Gastos Corrientes se han reducido en un 37% con respecto al año 2010, las transferencia corrientes se han reducido en un 25% y las Inversiones se han reducido en un 99,9%, resulta complicado seguir reduciendo estas partidas y mantener la partida de personal por lo que nos es imprescindible recortar también la misma.*

*En relación al trabajo concreto del Gerente del Patronato de Deportes, dentro de sus labores objeto de su contratación esta la de*

*organización de actividades deportivas e impartir diversos cursos y no es que haya disminuido es que casi ha desaparecido paulatinamente debido a la no demanda de las mismas porque, poco a poco la gente empezó a demandar monitores especializados para realizar dichas actividades, por lo que le Ayuntamiento se vio obligado a contratar a los mismos, y el resto de las tareas encomendadas pueden ser asumidas por el resto de trabajadores del consistorio, por lo que nos vemos obligados a prescindir de los servicios del Gerente del Patronato de Deportes.”*

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** Con fecha 1 de octubre de 2002, A fue contratado por el Ayuntamiento de Valderrobles como director técnico, a través de contrato de obra o servicio determinado, previa convocatoria de proceso de selección por Resolución de 17 de abril de 2002, del Ayuntamiento de Valderrobles, publicada en Boletín Oficial de la Provincia de Teruel de 14 de mayo. La convocatoria establecía en su base quinta como funciones del puesto, entre otras, la gestión administrativa y deportiva de las instalaciones deportivas municipales, y la impartición de los distintos cursos de mantenimiento y musculación, desarrollo de deporte escolar y de las escuelas de iniciación deportiva (multideportivas y predeportivas).

A su vez, señalaba el contrato firmado por A que su objeto era la realización de la obra o servicio consistente en la *“gestión deportiva y administración de las instalaciones deportivas municipales”*. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, entendemos que dicho contrato ha adquirido, por transcurso del

tiempo fijado, la condición de fijo. Así, en la plantilla del Ayuntamiento de Valderrobles correspondiente al año 2012, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel de 28 de junio de 2012, se incluye el puesto de director técnico como plaza de laboral fijo del Consistorio.

Consta a esta Institución igualmente la adscripción al Ayuntamiento de Valderrobles de la Sociedad Municipal para el Desarrollo de Valderrobles S.L.U.; sociedad unipersonal de responsabilidad limitada cuyo capital pertenece íntegramente al referido Consistorio, y cuyo objeto social abarca la organización y prestación de servicios en diferentes áreas, entre ellas la deportiva. Según la plantilla del Ayuntamiento de Valderrobles, aneja al Presupuesto General para el 2012 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel de 28 de junio de 2012, dicha Sociedad cuenta con un total de 36 trabajadores (34 fijos y 2 temporales), frente a los 22 con que cuenta el Consistorio (5 funcionarios, 10 trabajadores laborales fijos y 7 temporales).

Consta igualmente la propuesta de convenio entre el Ayuntamiento de Valderrobles y la Sociedad Municipal de Desarrollo de Valderrobles, S.L.U., para la “gestión de actividades deportivas”. La firma del mismo implica la asunción por el Ayuntamiento del compromiso de aportar a dicha entidad un total de 15.960 euros anuales para la consecución del mismo, según se hizo constar en acta de sesión ordinaria del Pleno de 27 de septiembre de 2012.

Al respecto, indicó la Administración en su primer escrito de contestación a nuestra solicitud de información que *“en relación al monitor que se ha contratado por parte de Sociedad de Desarrollo de Valderrobres, S.L.U., imparte clases de: predeporte, gimnasia de mantenimiento, aerobio, pilates y tenis.”*



Por último, con fecha 4 de diciembre de 2012 A recibió notificación del Ayuntamiento de Valderrobles en la que se le comunicaba la extinción de su contrato de trabajo. Señalaba el consistorio que la causa principal que motivaba el despido objetivo obedecía a razones puramente económicas, dada la disminución de los ingresos del Ayuntamiento, tanto en términos anuales como trimestrales. Igualmente, se indicaba que respecto al trabajo concreto desempeñado entre las labores objeto de contratación, se incluía la organización de actividades deportivas y la impartición de diversos cursos; tareas que habían disminuido debido a la falta de demanda.

**Segunda.-** La Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción acordada por Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma Laboral, señala lo siguiente:

*“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.*

*A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades*

*a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.*

*Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.”*

A su vez, el artículo 51 señala que “*se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*” A continuación, indica que “*se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas*

*cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”*

Analizada la disposición aplicada a la extinción del contrato de trabajo de A, no podemos evitar constatar la discrecionalidad con que se configuran las circunstancias que pueden justificar el despido objetivo en el sector público, particularmente por motivos de carácter técnico. Ello, sumado a los perjudiciales efectos de dicha decisión, -administrativa pero también política-, para el interesado, impone que se sea especialmente cauto, objetivo y riguroso a la hora de constatar las circunstancias que pueden motivar el despido objetivo.

**Tercera.-** Alude el Ayuntamiento de Valderrobles para motivar el despido de A, en primer lugar, a razones económicas, al haber disminuido los ingresos del Ayuntamiento desde 2010 hasta la fecha en un 66%. Analizados los presupuestos aprobados por el Consistorio desde ese año, se ha podido apreciar que mientras en el ejercicio 2009 se preveían un total de ingresos de 3.488.228,6 euros, dicha cuantía aumentó a 3.833.522,98 euros en 2010 para reducirse a 3.276.000 euros en 2011 y 2.212.874,51 en el Presupuesto de 2012. Así, objetivamente se constata una reducción en la previsión de ingresos. No obstante, no podemos obviar que dicho dato no puede ser calibrado por sí sólo a la hora de adoptar la decisión de rescindir el contrato de un empleado laboral fijo de la plantilla del Ayuntamiento.

En primer lugar, paralelamente a dicha reducción de ingresos se aprecia la existencia de una entidad de carácter privado, la Sociedad Municipal para el desarrollo de Valderrobles, cuya titularidad corresponde al

municipio y que cuenta con una plantilla de 36 trabajadores (34 de los cuales tienen carácter fijo) superior a la propia plantilla de empleados del Consistorio. De hecho, en la propuesta de convenio para la “gestión de actividades deportivas”, a firmar entre la misma y el Ayuntamiento de Valderrobles, se consignan un total de 15.960 euros anuales a abonar por la Administración para la consecución del objetivo del acuerdo. Mientras que la Administración fundamenta la decisión objeto de supervisión en razones técnicas (la reducción de la demanda de actividades deportivas), paralelamente se disponen nuevos recursos, a través de instrumentos de gestión indirecta, a la satisfacción de las necesidades que presuntamente se habían reducido. Ello parece desvirtuar los fundamentos alegados por la Administración.

No podemos evitar nuestra preocupación ante el recurso a un mecanismo de “huida del derecho administrativo” para la gestión de actividades municipales. Como institución para la defensa de los derechos individuales y colectivos, debemos pronunciarnos a favor de la asunción directamente por la Administración de la gestión de los servicios prestados, evitando el empleo de mecanismos pseudoprivados que limitan la objetividad y la transparencia y que reducen las posibilidades de control y fiscalización.

En esta línea, parece cuestionable que mientras se rescinden los contratos de empleados laborales del Ayuntamiento, se destinen recursos y se aumenten las funciones a desarrollar por entidades de carácter privado. Por ello, debemos incidir en la necesidad de garantizar la gestión directa por el Ayuntamiento de la actuación pública a través de su personal, como instrumento para garantizar el interés general conforme a los principios que deben informar la actividad de las Administraciones Públicas: racionalización y agilización de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión; transparencia y publicidad de la actuación

administrativa; eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales; y eficiencia en la asignación y en la utilización de los recursos públicos (artículo 5 de la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 julio).

En este sentido, y en segundo lugar, según se ha indicado el hasta el 31 de diciembre de 2012 Director técnico de deportes del Ayuntamiento de Valderrobles accedió a su puesto a través de procedimiento administrativo basado en los procedimientos de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, conforme a convocatoria publicada en BOPT de 14 de mayo de 2002. No podemos obviar que la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, añadida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma Laboral, regula la extinción por motivos objetivos del personal laboral de las Administraciones Públicas previendo expresamente que *“tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.”* Debemos cuestionar, por consiguiente, la oportunidad de rescindir el contrato de un empleado que ha accedido a su puesto de trabajo a través de procedimiento reglado, garantizándose así los principios constitucionales en el acceso al empleo público.

**Cuarta.-** En conclusión, consideramos oportuno dirigirnos a ese Ayuntamiento para sugerir que se revise la decisión de extinguir el contrato laboral fijo de A, al considerar que no concurren las circunstancias objetivas para ello.

### **III.- Resolución**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente,

### **SUGERENCIA**

El Ayuntamiento de Valderrobles debe valorar la oportunidad de revisar la decisión de extinguir el contrato laboral fijo de A, al considerarse que no concurren las circunstancias objetivas para ello.