

Ref. Exp. 7.29 A 24/2018
Asunto: Investigación ref. A 24.18/2018

Fiscalía Provincial de Valencia
Ciudad de la Justicia
Av. Lopez Piñero 14
46013 VALENCIA

RESOLUCIÓN DE TRASLADO DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN AL MINISTERIO FISCAL

Por resolución del Director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (en adelante, la Agencia), dictada en fecha 6 de junio de 2018, se abre expediente de investigación por denuncia en relación a los despidos de personal directivo y la posterior contratación de nuevo personal directivo en la empresa GESTIÓN Y SERVICIOS DE PATERNA, GESPA, S.L.U. La Resolución con requerimiento de documentación fue notificada el 6 de junio de 2018 al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Paterna y al Sr. Presidente del Consejo de Administrativo de GESPA, S.L.U, siendo recepcionados ambos escritos el 7 de junio de 2018.

Finalizadas las actuaciones de investigación, se ha emitido informe final, constatando que los hechos investigados pudieran ser constitutivos de un presunto delito de prevaricación administrativa y de malversación de caudales públicos, cuya investigación es competencia del Ministerio Fical y en su caso, de la autoridad judicial.

De conformidad con el 16.4 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, establece que si hay indicios de que hayan tenido lugar conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se trasladará de forma inmediata al ministerio fiscal o a la autoridad judicial y, en caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se trasladará a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.

En beneficio de las futuras investigaciones, que en su caso se iniciaran por el Ministerio Fiscal, y con el objeto de asegurar la reserva máxima, para evitar perjuicios a las entidades investigadas, es necesario posponer la notificación al denunciante y a las entidades objeto de la investigación.

En su virtud, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.



RESUELVO

1º.- Trasladar al Ministerio Fiscal, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y 16.4 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, los hechos indiciariamente acreditados en las actuaciones de investigación recogidos en el informe elaborado por la dirección de la Agencia en fecha 4 de diciembre de 2018, al apreciarse que los mismos pudieran ser constitutivos de un presunto delito de prevaricación administrativa y malversación de caudales públicos.

2º.- Declarar la interrupción del presente procedimiento de investigación, sin practicar ninguna actuación más, al haberse acordado su traslado al Ministerio Fiscal, de conformidad con el artículo 16 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

3º.- Ofrecer apoyo y colaboración al Ministerio Fiscal y, en su caso, al órgano judicial, en este asunto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.2 de la citada Ley 11/2016.

El Director de la Agencia

 JOAN
ANTONI LLINARES (R:
(Q4601431B
12:34:36 2018.12.17
'00'01+





Ref. Exp. 7.29 A 24/2018

Asunto: Investigación exp. A 2.24/2018

INFORME DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

Por resolución del Director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (en adelante, la Agencia), dictada en fecha 6 de junio de 2018, se abre expediente de investigación en relación a los despidos de personal directivo y la posterior contratación de nuevo personal directivo en la empresa GESTIÓN Y SERVICIOS DE PATERNA, GESPA, S.L.U. La Resolución fue notificada el 6 de junio de 2018 al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Paterna y al Sr. Presidente del Consejo de Administrativo de GESPA, S.L.U, siendo recepcionados ambos escritos el 7 de junio de 2018.

Concluidas las investigaciones y de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana se emite el siguiente informe de investigación.

HECHOS INDICIARIAMENTE ACREDITADOS

1º.- Despidos de personal directivo de la empresa GESPA, S.L.U.

En fecha 17 de agosto de 2015 se decidió prescindir de los servicios de D. [REDACTED] [REDACTED] directivo de GESPA, S.L.U. con categoría de Director de Recursos Humanos, (D.RRHH).

Posteriormente, en fecha 4 de noviembre de 2015, se despidió a D. [REDACTED] [REDACTED] directivo asimismo de GESPA, SLU, con categoría de Director de Servicios y Adjunto a Gerencia.

En ambos casos el despido fue considerado objetivo, al amparo de lo previsto en los artículos 51.1 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, por una reducción en las encomiendas de servicio, una menor carga de trabajo, de producción, así como la reducción de la consignación presupuestaria para la sociedad a aportar por el Ayuntamiento de Paterna.

Se ha comprobado según la documentación aportada por el presidente de GESPA S.L.U, registrado en la Agencia, R.E. n.º 383/2018 que ambos trabajadores impugnaron su despido en vía laboral, alcanzando un acuerdo con la empresa, cobrando las cantidades pactadas:

- D. [REDACTED] obtuvo una mejora de su indemnización por importe de 19.216,46 euros sobre los 20.606,50 euros inicialmente ofrecidos, de conformidad con el ACTA DE CONCILIACIÓN de 3 de septiembre de 2015 del Servicio de Mediación Arbitraje y conciliación de Valencia. Mediante cheque bancario el 21/8/2015, el trabajador percibió 20.606,50 euros en concepto de indemnización y el 4/9/2015, el trabajador percibió por



cobró por cheque bancario la mejora pactada por importe de 19.116,46 euros. La cantidad total cobrada en concepto de indemnización asciende a 39.722,96 euros.

- D. [REDACTED] obtuvo una mejora de su indemnización por importe de 18.523,78 euros sobre los 20.222,21 euros inicialmente ofrecidos, de conformidad con el ACTA DE CONCILIACIÓN de 14 de diciembre de 2015 del Servicio de Mediación Arbitraje y conciliación de Valencia. El trabajador cobró la indemnización 20.222,21 euros, el 5/11/2015 y los 18.523,78 euros pactados los cobró el 15 /12/2015. La cantidad total percibida asciende a 38.745,99 euros.
- Se suscribe por el Gerente de la Empresa información relativa a los DESPIDOS de los DIRECTORES ANTERIORES Y EXPOSICIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS PUESTOS de D.RRHH, D.EXPLOTAÇÃO Y GERENTE MKT-ADJUNTO A GERENCIA, en dicho informe se remite a la asesoría legal a la valoración del posible riesgo que suponía una resolución por el Juzgado de lo Social como despido improcedente. No consta en el expediente aportado informe suscrito por la "asesoria en materia laboral", es la Gerencia de la empresa quien suscribe y valora los ahorros obtenidos en los pactos celebrados en los actos de conciliación, ascendiendo el importe del ahorro para la empresa a 15.167,04 euros en el caso de la indemnización prevista a favor del Director de Recursos Humanos y el ahorro conseguido el pacto en la indemnización por despido a favor del Director de Explotación de Servicios y adjunto a Gerencia, asciende a 13.254,01 euros.
- La salida efectiva de fondos de la empresa municipal por los despidos del Director de Recursos Humanos y del Director de Explotación de Servicios y adjunto a Gerencia Gerencia asciende a 78.468,95 euros.

En la carta de despido de fecha 17 de agosto de 2015, recepcionada por D. [REDACTED] [REDACTED] (Director de Recursos Humanos), como no conforme, se hace constar expresamente:

...

Los hechos que concurren son que la Sociedad ha venido sufriendo diferentes reducciones en las encomiendas de servicio realizadas por el cliente principal de esta sociedad (en un porcentaje superior al 99%), Ayuntamiento de Paterna, en los últimos ejercicios, lo cual ha supuesto tanto una minoración del presupuesto como una reducción de las horas de servicio en diferentes encomiendas y, por consiguiente, en la carga de trabajo, provocando una menor producción y, por tanto, una menor necesidad de personal en las áreas de gestión de la empresa.

Como quiera que se ha disminuido de una forma tan notable la producción en horas en diferentes servicios encomendados, así como paralelamente la dotación económica de la empresa en los últimos ejercicios, nos vemos en la necesidad de reajustar los recursos personales que la empresa tiene asignadas en el área de Gestión de Recursos Humanos y Calidad al nivel de la demanda productiva actual en aras, principalmente, a prevenir una evolución negativa de la empresa, fundamentada en la reducción de las horas de trabajo, así como de la consignación presupuestaria, para esta sociedad por parte del Ayuntamiento de Paterna.



Por otra parte, a nivel organizativo, las funciones que usted viene desempeñando en la actualidad se van a redistribuir entre el personal del departamento y el director general y de servicios de la sociedad, con objeto de optimizar los recursos destinados a tales efectos y adaptarlos a las necesidades actuales tras la reducción de la demanda.

En la carta de despido de fecha 4 de noviembre de 2015, recepcionada por D. [REDACTED] (Director de Servicios y Adjunto a Gerencia), se hace constar expresamente:

... Los hechos que concurren son que la Sociedad ha venido sufriendo diferentes reducciones en las encomiendas de servicio realizadas por el cliente principal de esta sociedad (en un porcentaje superior al 99%), Ayuntamiento de Paterna, en los últimos ejercicios, lo cual ha supuesto tanto una minoración del presupuesto como una reducción de las horas de servicio en diferentes encomiendas y, por consiguiente, en la carga de trabajo, provocando una menor producción y, por tanto, una menor necesidad de personal en las áreas de gestión de la empresa.

Como quiera que se ha disminuido de una forma tan notable la producción en horas en diferentes servicios encomendados, así como paralelamente la dotación económica de la empresa en los últimos ejercicios, nos vemos en la necesidad de reajustar los recursos personales que la empresa tiene asignados en el Área de gestión de los servicios al nivel de la demanda productiva actual en aras, principalmente, a prevenir una evolución negativa de la empresa, fundamentada en la reducción de las horas de trabajo, así como de la consignación presupuestaria, para esta sociedad por parte del Ayuntamiento de Paterna.

Por otra parte, a nivel organizativo, las funciones que usted viene desempeñando en la actualidad se van a redistribuir entre el personal del departamento y el director general y de servicios de la sociedad, con objeto de optimizar los recursos destinados a tales efectos y adaptarlos a las necesidades actuales tras la reducción de la demanda.

En cuanto a los motivos presupuestarios esgrimidos por la Gerencia de GESPA, S.L.U, se ha aportado por la misma los datos del presupuesto a aprobar por la Junta General. En el procedimiento de investigación, se ha comparado las cuentas de resultados que figuran en la Web de la empresa pública, portal de transparencia, "cuentas anuales e informe de auditoría". Las consignaciones del presupuesto y la ejecución de los gastos de los ejercicios 2015, 2016, 2017, y 2018 son las siguientes:



AÑO	PRESUPUESTO GESPA, S.L.U,	CTA PERDIDAS Y GANANCIAS 31/12	GASTOS PERSONAL PREVISTOS GESPA	GASTOS PERSONAL APROBADOS POR AYUNTAMIENTO	GASTOS PERSONAL EJECUTADOS	DIFERENCIA PRESUPUESTOS	DIFERENCIA GASTOS PERSONAL EJECUTADOS
2015	8.081.760,89	7.967.343,69	5.368.500,00	5.891.900,00	6.086.266,39	-114.417,20	717.766,39
2016	8.081.760,89	8.609.230,18	5.412.220,00	5.891.900,00	6.400.772,02	527.469,29	988.552,02
2017	10.122.087,59	10.246.855,80	6.425.505,00	7.828.318,76	7.368.722,58	124.768,21	943.217,58
2018	10.034.087,38		6.902.500,00	7.736.603,99			

Los datos de las previsiones y aportaciones de GESPA, S.L.U, contrastan con la causa de los despidos aducida por la propia empresa municipal, resultado de los datos expuestos que:

- Los ingresos previstos por la empresa, referentes a las cantidades a aportar por el Ayuntamiento a la empresa, son en cada uno de los ejercicios superiores a los del año anterior a partir de producirse los despidos.
- Los gastos concretos de personal previstos cada anualidad son superiores respecto las previsiones del año anterior. En el ejercicio 2016 con respecto al ejercicio 2015 se incrementa 43.720,00 euros, en ejercicio 2017 respecto el año 2016 se incrementan los gastos en 1.013.285,00 euros y en el ejercicio 2018 respecto el ejercicio 2017 asciende a 476.995,00 euros.
- Los gastos totales ejecutados por la empresa, se incrementan en los ejercicios 2015, 2016, 2017, aumentando las cantidades de la ejecución a 31 de diciembre respecto las previsiones contempladas, excepto en el ejercicio 2015, si bien esta reducción no corresponde a la ejecución de los gastos reales de personal, que se incrementan a 31 de diciembre de 2015 en 717.766,39 euros.
- Los gastos concretos de personal ejecutados cada anualidad son superiores respecto las previsiones realizadas para el ejercicio, los gastos se incrementan en cada uno de los ejercicios. En el año 2015, se incrementa la ejecución de personal respecto las previsiones expuestas por la empresa en 717.766,39 euros, en el año 2016 los gastos se incrementan en 988.552,02 euros y en el año 2017 los gastos de personal se incrementan en 943.217,58 euros.
- No consta en el expediente presentado ni en la memoria de presupuesto de la empresa, mención alguna al ahorro en gastos de personal consecuencia de la causa del despido, tampoco se menciona la reducción del número de horas a realizar con incidencia en el resultado de la empresa.
- Consta en el expediente presentado que los trabajadores despedidos, percibieron en concepto de vacaciones no disfrutadas el importe de 3.333,61 euros D. [REDACTED]



██████████ y D. ██████████ (Director de Explotación), percibió la cantidad de 2,695,09 euros. Al Director de Explotación, se le comunicó en noviembre el despido, no quedando acreditado en el expediente la causa de la no realización de las vacaciones con anterioridad a la fecha del despido, considerando la menor carga de trabajo y la reducción de horas que según la Gerencia de la Empresa Pública era causa del despido.

2.- Contratación de nuevo personal directivo.

Procedida la conciliación con los trabajadores despedidos, 3/9/2015 y 14/12/2015), y el cobro de las indemnizaciones pactadas, la empresa GESPA, S.L.U. decide contratar a un Director del Servicio de Marketing y adjunto a Gerencia, así como a un Director de RRHH y a un Director de Explotación.

Para las contrataciones del nuevo personal, se obvia el informe de la Jefa del Área de Promoción y Dinamización de 14 de septiembre de 2015, que a la vista de los precios de mercado, propone el cambio en la forma de prestación de los servicios de encomienda de Marketing por la empresa municipal. Considerando que la citada encomienda supone un elevado coste de recursos humanos, propone sacar a licitación pública el servicio de edición, maquetación, diseño, impresión, encuadernación y entrega de los trabajos finalizados de las publicaciones periódicas, impresos y papelería corporativa del Ayuntamiento.

2.- Encomienda de Marketing

Respecto a esta encomienda se propone a la vista de la comparativa de precios realizada sacar a licitación pública el servicio de edición, maquetación, diseño, impresión, encuadernación y entrega de los trabajos finalizados de las publicaciones periódicas, impresos y papelería corporativa del Ayuntamiento, ya que con ello se lograría un ahorro considerable, teniendo en cuenta que la actual encomienda supone un coste muy elevado en recursos humanos.

En cuanto a las webs municipales, se ha solicitado presupuesto a una empresa privada SERNUTEC para el mantenimiento de las webs municipales así como la gestión de redes sociales. La valoración en función de la estimación de horas que considera necesarias para mantener cada uno de los servicios a falta de un estudio con mayor profundidad asciende a 23.509'34 Euros.

A la vista de éstos e independientemente de aquellos trabajos que realiza el personal adscrito a la encomienda de Marketing solicitados directamente por el equipo de Gobierno, resulta más conveniente que estos servicios se realicen también a través de un contrato de servicios adscrito al área de Modernización o bien, si así se decidiera implementando la plantilla de ese departamento con un informático, grupo C, contratado cuyo coste anual es de 27.985,33 Euros, según informe de Personal de fecha 5 de marzo de 2015.

A posteriori del informe de la Técnico, Jefa del Área de Promoción y Dinamización de 14 de septiembre de 2015, en el expediente aportado por la empresa GESPA, S.L.U., consta informe elaborado por la empresa asesora ASesoramiento Y GESTION, fechado el 18 de enero de 2018, cuya emisión se solicita por la Gerencia de GESPA a fin de determinar la viabilidad de una serie de



aspectos en relación a la necesidad urgente de ocupar los puestos de Director de RRHH, un Director de Servicios y adjunto a Gerencia / Director Director del Servicio de Marketing.

En el expediente aportado no consta fecha del encargo realizado por la Gerencia de GESPA, S.L.U, para la emisión del informe de viabilidad solicitado. Tampoco queda acreditado en el informe y en el expediente aportado si el encargo se realizó con anterioridad a la conformidad de los despidos.

En cuanto a las cuestiones cuya viabilidad se solicita sea analizada, la asesoría externa concreta las siguientes:

...

- ***Procedimiento a utilizar para la selección de candidatos.***

Dado que se trata de puestos de especial responsabilidad y confianza, se pretende utilizar el sistema de "libre designación" u otro similar que permita la designación directa de los candidatos que se estime que resultan más idóneos para su desempeño. Además, con respecto a este asunto, se estima que la instrucción interna de selección de personal vigente en la actualidad no aplica a estos puestos.

- ***Tipo de contrato.***

A tenor de lo establecido en la DA 15ª de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, se pretende suscribir un contrato eventual por circunstancias de la producción por un periodo inicial de seis meses por entenderse que la cobertura de dichos puestos es de carácter urgente e inaplazable para el buen funcionamiento de la empresa. El convenio colectivo de aplicación el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia.

- ***Órgano de contratación.***

El órgano de contratación será la Gerencia que suscribirá por parte de la empresa el contrato dado que el importe bruto total incluida la indemnización por finalización del contrato no sobrepasará los 30.053,86 € para los seis meses de duración del contrato.

En el informe de 18 de enero de 2016 se incide en que los puestos a cubrir, que se encuentran vacantes, se pretende ocuparlos eventualmente por circunstancias de la producción, de manera temporal en tanto el Ayuntamiento clasifica la sociedad, determina la estructura organizativa y fija el número máximo de directivos. Concluye el informe justificando la contratación directa de los puestos por la urgencia de su cobertura.

En la documentación aportada por GESPA, S.L.U., se observa lo siguiente:

1. No consta convocatoria pública realizada para la provisión de los puestos.



2. Se aportan unas bases y resultado de baremación sin acreditar currículum, ni documentación alguna soporte de la baremación de méritos realizada.
3. No consta el medio o acceso de los candidatos para participar en la selección de los puestos a cubrir.
4. De la baremación presentada se observa respecto de la selección del candidato para el puesto de Director de marketing, que se ha asignado la puntuación más alta (9,85 sobre 10) a una persona que hasta el 31 de enero de 2016 venía desempeñado puesto de confianza como asesor del Área Política de Gobierno Abierto, Transparencia y Empleo" del Grupo Político Municipal PSOE.
5. No se justifican documentalmente en el expediente las razones de urgencia en la cobertura de los puestos vacantes. Se pretende justificar formalmente la premura de la contratación y la adjudicación directa d ellos puestos por la situación que ocupan en el organigrama de la empresa (altos directivos) y a su necesidad para el funcionamiento de la misma, si que se expliciten y desarrollen las concretas circunstancias de hecho que respalden dicha argumentación.
6. Según certifica el gerente de GESPA en fecha 19 de junio de 2018, el importe de las retribuciones presupuestadas para los años 2016, 2017 y 2018 para los puestos de Director del servicio de marketing y adjunto a Gerencia, Director de RRHHH y Director de servicios es la siguiente:

	2016	2017	2018	total
Director del servicio de marketing y adjunto a Gerencia	44.520€	44.520€	44.520€	133.560 €
Director de RRHHH	44.520€	44.520€	44.520€	133.560 €
Director de Servicios	44.520€	44.520€	44.520€	133.560 €
TOTAL				400.680 €

En las propuestas de encomienda de fecha 28/9/2015 y 4/03/2016 realizadas para el cuarto trimestre del ejercicio 2015, y primer trimestre 2016, que a posteriori aprueba la Junta de Gobierno Local, para nada se menciona la urgente contratación de los puestos de Director del Servicio de Marketing y adjunto a Gerencia, así como a un Director de RRHH y a un Director de Explotación. No consta autorización y justificación del Ayuntamiento de Paterna para la contratación urgente y excepcional del personal Directivo previamente despedido, considerando que la funciones a desarrollar en las nuevas contrataciones son funciones directivas, tal y como se detallaban en los contratos laborales de los anteriores puestos.

La argumentación formal para la contratación de los nuevos puestos directivos (la necesidad de los mismos) entra en directa contradicción con el criterio o razón formal utilizada por la empresa para precisamente dejar vacantes estos mismos puestos (la no necesidad por



razones "objetivas"). Esta contradicción se aumenta con el recurso a la contratación "urgente" y "directa" de los nuevos directivos en un plazo temporal muy corto desde el despido de los anteriores, toda vez que apenas han transcurrido dos meses desde la fecha del acta de conciliación de 14 de diciembre de 2015 ante el SMAC y el inicio de vigencia de los nuevos contratos (enero 2016) que figuran en las convocatorias de los puestos directivos, así como de las fechas de los documentos de baremación de candidatos (29/01/2016).

Todo lo anteriormente expuesto lleva a evidenciar la no existencia de motivos reales para los despidos realizados, así como la no necesidad real de la provisión urgente y directa de las nuevas contrataciones.

3.- Informe de la Secretaria Municipal y de la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Paterna.

Con fecha 1 de junio de 2016 se emite informe por la Oficina de Secretaria del Ayuntamiento de Paterna, a petición de número suficiente de concejales, se emite informe en relación con determinados despidos de personal la contratación de los tres directivos a que se ha hecho mención en el punto anterior. En dicho informe suscrito por el Oficial Mayor y la Secretaria General se hace constar, en síntesis, lo siguiente:

3.1.- Se ha vulnerado la Disposición Adicional 15ª de la Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado, ya que no se ha justificado la necesidad urgente e inaplazable de las contrataciones temporales, y las razones para la contratación urgente temporal entran en contradicción con la argumentación que la empresa dio para los despidos de personal directivo realizados en 2015.

3.2.- La apreciación de la necesidad y urgencia de las contrataciones temporales realizadas por la empresa GESPA, S.L.U., debe efectuarse por la Comisión de Análisis de las Entidades que Integran el Sector Público del Ayuntamiento de Paterna, creada al efecto y que se encuentra valorando el rediseño de los servicios que ha de prestar la empresa y no por dicha empresa municipal.

3.3.- En la contratación de los directivos no consta que la empresa haya cumplido con el principio de pública concurrencia, ya que no se ha realizado convocatoria pública para cubrir dichos puestos. Se ha vulnerado el mandato legal previsto en la Disposición Adicional Primera y artículo 55 del RDL 5/2015, TREBEP, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La Secretaria hace constar que en el ámbito de la comisión de seguimiento de las encomiendas, se elaboró modelo de encomienda, que en lo relativo a la contratación de personal debía servir de marco de actuación a la empresa, con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de la Ley, concretando los requisitos básicos siguientes:



part

cargo: OFICIAL MAYOR F.

carf

10 código seguro Verificación:

Jr: CN=

Jr: CN=

na.sede.dival.es/opencms/opencms

1 01 13:07:30 CEST 2016

"1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- b) Transparencia.*
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección."*

No consta que la empresa haya cumplido con dicho mandato, toda vez que la documentación aportada señala expresamente incluso la no realización de convocatoria pública.

La Oficina de Secretaria hace constar en su informe de uno de junio de 2016 que la documentación aportada por la empresa señala expresamente la no celebración de la convocatoria pública.

No consta en la copia aportada por GESPA, S.L.U. del expediente para la contratación de los puestos de Director del Servicio de Marketing y adjunto a Gerencia, Director de RRHH y al Director de Explotación, la publicidad de la convocatoria realizada, no se ha cumplido según informa la Secretaria con el modelo de encomienda realizado en el seno de la Comisión de Análisis de las Entidades que integran el Sector Público de Paterna.

La Secretaria, informó desfavorablemente el 3 de marzo de 2016, la propuesta de encomienda de Marketing para el Primer Trimestre de 2016. Se informó desfavorablemente el 20 de abril de 2016, la propuesta de encomienda de Marketing para el Segundo Trimestre de 2016. Así mismo se informó negativamente el 14 de julio la prestación de servicio de Marketing por GESPA S.L.U para el segundo semestre de 2016.

La prestación por encomienda de los servicios anuales de Marketing para el ejercicio 2017, fue informada negativamente por la Secretaria Municipal el 13 de marzo de 2017, haciendo constar la improcedencia de este encargo habida cuenta de que no supone ninguna ventaja para el interés público y sin embargo supone un sobrecoste importante respecto de su prestación mediante licitación en el mercado.



Se desprende del expediente aportado y en concreto de los informes de la Secretaria Municipal la ausencia de motivación para el interés general en la contratación de los puestos directivos después de haber efectuado despido por causas objetivas de trabajadores con casi idéntica denominación y las mismas funciones del puesto. El Ayuntamiento de Paterna no acreditó ni determinó previamente a la contratación del personal directivo la excepcionalidad y urgencia de la contratación. Así mismo se procedió a la contratación de nuevo personal sin que se autorizara por órgano competente del Ayuntamiento de Paterna las encomiendas para el ejercicio 2016 y acumulación de tareas para la empresa municipal.

4. Informes de Auditoría del ejercicio 2015 y 2016, efectuadas a GESPA, S.L.U.

En los informes de auditoría de cumplimiento de legalidad y de operativa de la empresa GESPA, S.L.U, correspondiente al ejercicio 2015, de fecha 25 de octubre de 2016, realizados por la auditora GRAHAN THORTON, se destaca el despido de dos trabajadores que formaban parte de la estructura de la empresa, el Director de Recursos Humanos y el Director de Servicios, justificados por la amortización de sus puestos de trabajo, si bien como se hace constar por los auditores se comprobó que dichos puestos estaban cubiertos a posteriori en el año de realización de la auditoría.

Así en el informe de la Auditoría operativa 2015 se indica lo siguiente: *"...Se ha verificado que el despido de personal directivo se ha justificado por la necesidad de amortizar el puesto de trabajo por razones productivas y organizativas, en el ejercicio 2016 se ha procedido a contratar a personal que ejerce las mismas funciones y cargos que los directores despedidos, no constatándose, la necesidad y/o urgencia para llevar a cabo estas contrataciones Recomendamos a la sociedad que documente adecuadamente la motivación que soporta la excepcionalidad de la contratación".*

La recomendación efectuada por los auditores en su informe de 2015 se reitera de nuevo en el informe de auditoría operativa del ejercicio 2016, de fecha

La recomendación de motivar y justificar documentalmente la necesidad y urgencia de la contratación excepcional que realizan los auditores tanto respecto a 2015 como a 2016 no consta atendida por la empresa, según la documentación aportada por GESPA S.L.U. y por el Ayuntamiento de Paterna.

Por otra parte, en el Informe de auditoría de cumplimiento de legalidad del ejercicio 2016, de fecha 28 de junio de 2017, se hace constar lo siguiente:

"a) Se ha verificado que la Sociedad ha procedido a la contratación de los puestos de Director de Recursos Humanos, Director de Servicios, y Director de Marketing y Adjunto a la Gerencia, sin que figure la realización de un procedimiento público de contratación, no constando ninguna publicidad en ninguno de los tres contratos, únicamente una selección en base a experiencia y formación. Posteriormente, en el Consejo de Administración de la Sociedad celebrado el 28 de septiembre de 2016 se aprobó transformar los contratos laborales de los anteriores trabajadores en contratos de Alta Dirección.



En el informe que emitimos en el ejercicio anterior, se hizo referencia al despido del Director de Recursos Humanos y del Director de Servicios, justificados por la amortización de sus puestos de trabajo por razones productivas y organizativas. Las citadas contrataciones realizadas en el ejercicio 2016 obedecen a similares funciones y cargos que los directores despedidos, desconociéndose los criterios objetivos y razonables que incidían en la necesidad y/o urgencia para efectuar las mismas.

En los tres contratos de relación laboral de carácter especial de personal de alta dirección, firmados el 29 de septiembre de 2016, se establece que "a falta de una regulación propia y específica del Ayuntamiento de Paterna en relación con su sector público local de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la empresa entiende que las características del puesto de trabajo permiten calificarlo como de directivo de acuerdo con los criterios y definiciones establecidas por la Administración General del Estado para su propio sector público empresarial mediante el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades". Asimismo, los contratos contienen dos condiciones resolutorias, la primera de ellas condicionada a la declaración de ilegalidad del procedimiento utilizado para la provisión de los puestos de trabajo, y la segunda en el caso que el Ayuntamiento de Paterna, en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985 determine un número máximo de puestos directivos para la empresa inferior a cuatro.

De acuerdo con lo establecido en la citada Disposición Adicional 12ª "corresponde al Pleno de la Corporación local la clasificación de las entidades vinculadas o dependientes de la misma que integren el sector público local, en tres grupos, atendiendo a las siguientes características: volumen o cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad o no de financiación pública, volumen de inversión y características del sector en que desarrolla su actividad". A la fecha de emisión del presente informe no consta que el Ayuntamiento de Paterna haya procedido a realizar la citada clasificación, por consiguiente, no se ha determinado, entre otras cuestiones, el número máximo de miembros del Consejo de Administración de GESPA ni la estructura organizativa, con la fijación del número de directivos y la cuantía máxima de sus retribuciones.

En relación a la primera condición resolutoria que figura en los contratos, declaración de ilegalidad del procedimiento utilizado para la provisión de los puestos de trabajo, que hace recaer inicialmente sobre el informe de legalidad anual realizado a GESPA, no parece que la redacción de esta condición sea la más adecuada. La declaración de ilegalidad o, en su caso, nulidad de la contratación queda vinculada a la necesaria observancia del procedimiento regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Otra cuestión radica en apreciar si las condiciones contractuales, de las que no se han apreciado salvedades, son más favorables a los intereses societarios o a los trabajadores de GESPA, aspecto que no corresponde al objeto del trabajo.

En cuanto a la segunda condición resolutoria, debe interpretarse en función de lo establecido en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985 respecto a la necesidad de fijar la estructura de la organización de la Sociedad, no sólo en lo relativo al número de directivos sino también a sus retribuciones, circunstancia que no consta se haya producido. La adopción de esta cláusula, objeto de información al Consejo de Administración de la Sociedad, así como de la totalidad del contrato a efectuar a los tres directivos, permite al Ayuntamiento de Paterna, socio único de GESPA, proceder a la finalización de la relación laboral en función de la estructura de personal que considere más adecuada.

No obstante lo señalado anteriormente, se ha comprobado que el acta del Consejo de Administración de 28 de septiembre de 2016, en el punto correspondiente al nombramiento y contratación de los citados directivos, consta la mención que el asesor técnico laboral del Consejo de Administración de la empresa "manifiesta que no existe ningún problema en que se lleve a cabo la contratación en la forma que se ha explicado por la Gerencia de la Sociedad", aunque se desconoce si se emitió algún informe al respecto."

Del informe de auditoria de legalidad 2016 se extraen las siguientes afirmaciones realizadas



por los auditores en relación con la contratación de personal directivo:

1. Se ha verificado que la Sociedad ha procedido a la contratación de los puestos de Director de Recursos Humanos, Director de Servicios, y Director de Marketing y Adjunto a la Gerencia, sin que figure la realización de un procedimiento público de contratación.

En este punto, los auditores coinciden con lo ya reflejado en el informe de la Secretaria Municipal y de la Oficialia Mayor del Ayuntamiento de Paterna de fecha 1 de junio de 2016

2. No consta ninguna publicidad en ninguno de los tres contratos, únicamente una selección en base a experiencia y formación.
3. En el informe del ejercicio anterior (2015), ya se hizo referencia al despido del Director de Recursos Humanos y del Director de Servicios. Las contrataciones realizadas en el ejercicio 2016 obedecen a similares funciones y cargos que los directores despedidos, desconociéndose los criterios objetivos y razonables que incidían en la necesidad y/o urgencia para efectuar las mismas.
4. No consta que el Ayuntamiento de Paterna haya determinado el número máximo de miembros del Consejo de Administración de GESPA ni la estructura organizativa, con la fijación del número de directivos y la cuantía máxima de sus retribuciones.

5. Acuerdo adoptado por el Consejo de Administración de la empresa GESPA, S.L.U, en relación con el nombramiento y contratación de personal directivo.

En fecha 28 de septiembre de 2016, el Consejo de Administración de la empresa GESPA, S.L.U., punto 5, del orden del día acuerda el nombramiento y contratación de Director de Servicios, Director de Recursos Humanos y Director de Marketing y Adjunto a Gerencia, y contrata para dichos puestos directivos a los mismos profesionales que ya venían ocupándolos transitoriamente mediante contratos temporales.

Según el Acta del Consejo, en su punto 5, pag 9, interviene la consejera D^a. [REDACTED] manifestando la falta de información relativa tanto a los antecedentes del punto del orden del día, como del procedimiento de contratación inicial de los cargos de Director de Recursos Humanos y Director de Marketing y Adjunto a Gerencia. Según el acta, interviene D. [REDACTED] asesor técnico laboral externo de la Sociedad y Jefe de Personal del Ayuntamiento de Paterna, señalando que "no existe ningún problema en que se lleve a cabo la contratación en la forma que se ha explicado por la Gerencia de la Sociedad". No obstante no consta reflejada en el Acta, la motivación de su opinión favorable.

No se hace mención en el Acta a la justificación de necesidad y/o urgencia de las contrataciones iniciales. Tampoco queda constancia documentalmente que en el procedimiento para el nombramiento del personal directivo se haya cumplido los principios establecidos de



igualdad, el mérito y capacidad contenidos en la Disposición Adicional Primera del RDL 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP). En el informe de la Secretaria de fecha 1 de junio de 2016, se indica la necesidad de justificación para las contrataciones laborales anteriores, así como que la contratación de personal debe llevarse de conformidad con los principios del TREBEP.

El acuerdo se aprueba por 5 votos a favor, 5 en contra y una abstención, decidiendo el voto de calidad del Presidente.

La aprobación de la contratación se adopta sin considerar la mayoría de los votos no favorables. Al respecto, se ha de indicar que la Secretaria del Consejo de Administración, en el seno del propio Consejo manifiesta, en una sesión anterior celebrada el 18 de julio de 2016, su opinión fundada del "concepto de mayoría absoluta", entendiéndose por tal la que resulta superior a los votos contrarios más los nulos, en blanco o las abstenciones. Fundamenta su criterio en la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona n.º 275/2014 de 25 de julio, en la Resolución de la Dirección General de los Registros y Notariado de 6 de Junio de 2002, y en la práctica seguida por el propio Consejo, en la que el propio presidente, con presencia del Letrado Asesor, ha seguido la interpretación de que el empate no se calcula confrontando los votos a favor con los votos en contra, (es decir, síes contra noes), sino confrontando los votos favorables con los votos no favorables y considerando como no favorables no solo los votos expresos en contra, es decir, no solo los noes sino también las abstenciones.

Como conclusión, se busca justificar formalmente la contratación "directa" temporal de nuevos directivos en un plazo muy corto desde el despido de los anteriores, sin la realización de convocatoria pública. A posteriori se concatenan los contratos temporales de carácter excepcional con los contratos de alta dirección, contratándose a las mismas personas, entre las cuales figura una que hasta fecha 31 de enero de 2016 venía desempeñado puesto de confianza como asesor del Área Política de Gobierno Abierto, Transparencia y Empleo" del Grupo Político Municipal PSOE, sin que conste acreditada nuevamente la realización de convocatoria pública y el cumplimiento de los principios establecidos en el TREBEP, decidiéndose la contratación por el voto de calidad del Presidente del Consejo de Administración, Alcalde del Ayuntamiento de Paterna.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1. La Empresa Municipal de Gestión de Servicios de Paterna Sociedad Limitada, GESPA S.LU es una sociedad mercantil con capital íntegramente público que pertenece en su totalidad al Ayuntamiento de Paterna, cuyo objeto social, según consta en el art. 2 de sus Estatutos, se refiere a los siguientes servicios:

ARTICULO 2º.- OBJETO

- 1.- Constituye el objeto social de la citada Sociedad la gestión y explotación de los siguientes servicios: a) la organización de todo tipo de eventos, realizando las actividades complementarias para su correcta ejecución, b) el servicio de



entregas, envíos, avisos y recados (notificaciones), c) servicios de limpieza, d) mantenimiento y conservación de jardines y parques, e) servicios de conserjería y servicio de atención e información al ciudadano, f) gestión de todo tipo de transportes públicos, en especial, los transportes especiales, g) instalación, mantenimiento y conservación de instalaciones semafóricas y alumbrado público, h) gestión, construcción, mantenimiento y conservación de obras e infraestructuras. i) construcción, mantenimiento, conservación, gestión y explotación de teatros, j) construcción, mantenimiento, conservación, gestión y explotación de Centros Sociales y Educativos, k) construcción, mantenimiento, conservación, gestión y explotación de Centros de recogida de animales de compañía, l) prestación de todo tipo de servicios de apoyo informático, diseño, instalación y mantenimiento de sistemas informáticos y compraventa, instalación y mantenimiento de equipos informáticos, ll) la prestación de servicios de edición, maquetación, impresión y distribución de todo tipo de publicaciones; m) servicios de integración e inserción socio laboral y empleo, n) programas y recursos de servicios sociales, generales y especializados, ñ) la prestación de los servicios de marketing y publicidad u otros asimilables.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 85.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, los servicios públicos de competencia local habrán de gestionarse de la forma más sostenible y eficiente.

3. El Presupuesto General del Ayuntamiento de Paterna incluye los presupuestos del Ayuntamiento y de los organismos autónomos y empresas municipales, entre ellas las de la GESPA S.L.U, que son aprobados por el Pleno del Ayuntamiento de Paterna, de conformidad con lo establecido en el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL, art 164 y ss).

4. GESPA S.L.U. forma parte del sector público local, lo que implica que le sean de aplicación las previsiones establecidas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

5. Las fuentes de financiación de GESPA S.L.U proceden en su totalidad de recursos de naturaleza pública: ingresos por la prestación del servicios en relación con las encomiendas aprobadas y transferencias aprobadas en el Presupuesto Municipal por el Ayuntamiento de Paterna.

6. El procedimiento de contratación de personal debe garantizar los principios de igualdad, el mérito y capacidad contenidos en la Disposición Adicional Primera del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el



que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (TREBEP). Debiéndose asegurar la publicidad de la convocatoria y de sus bases, la transparencia en el proceso de selección, la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, la discrecionalidad técnica y la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y funciones y tareas a desarrollar, artículo 55 del TREBEP.

7. Al Consejo de Administración le corresponde nombrar uno o varios directores o apoderados para la mejor y más procedente dirección, administración y representación de la sociedad mediante mayoría absoluta, art. 18 en relación con el art. 15 de los Estatutos Sociales de la Sociedad Mercantil.

8. GESPA S.L.U. tiene la consideración de Poder adjudicador por haber sido creada para satisfacer necesidades de interés general, cumplir los requisitos establecidos en el artículo 3.3 del Real Decreto Legislativo 3/2011 de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP).

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Sociedad GESPA S.L.U, mediante comunicado suscrito por la Gerencia en fecha 17 de agosto de 2015 decidió prescindir de los servicios de D. [REDACTED], directivo de GESPA, S.L.U. con categoría de Director de Recursos Humanos, (D.RRHH), acordando los despidos.

Posteriormente, en escrito de fecha 4 de noviembre de 2015, se despidió a D. [REDACTED], directivo asimismo de GESPA, SLU, con categoría de Director de Servicios y Adjunto a Gerencia.

En ambos casos el despido fue tramitado como despido por causas objetivas, al amparo de lo previsto en los artículos 51.1 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, amparado formalmente en una reducción en las encomiendas de servicio, una menor carga de trabajo, de producción, así como la reducción de la consignación presupuestaria para la sociedad a aportar por el Ayuntamiento de Paterna.

SEGUNDA.- Los dos trabajadores despedidos alcanzaron un acuerdo con la empresa en cuanto al importe de su indemnización. La salida efectiva de fondos de la empresa municipal, financiada con fondos públicos por el Ayuntamiento de Paterna por haber realizado los despidos del Director de Recursos Humanos y del Director de Explotación de Servicios y adjunto a Gerencia Gerencia asciende a 78.468,95 euros.

TERCERA.- Con carácter inmediato al acto de conciliación con los trabajadores despedidos, (3/9/2015 y 14/12/2015), y al pago pr GESPA de las indemnizaciones pactadas, la empresa GESPA, S.L.U., decide contratar temporalmente a un Director del Servicio de Marketing y adjunto a Gerencia, así como a un Director de RRHH y a un Director de Explotación, por razones de urgencia,



no motivando la excepcionalidad de la contratación, ni realizando convocatoria pública para la selección de los candidatos.

Se informa por la empresa ages, ASESORAMIENTO Y GESTIÓN, el 18 de enero de 2016 que la contratación temporal de los candidatos se suscribirá por la Gerencia al tener facultades suficientes para la contratación, dado que el importe bruto anual incluida la indemnización por despido por finalización del contrato no sobrepasará los 30,053,86 euros.

CUARTA.- La Jefa del Área de Promoción y Dinamización del Ayuntamiento de Paterna, en informe de 14 de septiembre de 2015, propone el cambio en la forma de prestación de los servicios de encomienda de Marketing por la empresa municipal GESPA, a la vista de los precios de mercado, considerando que la encomienda supone un elevado coste de recursos humanos, y propone sacar a licitación pública el servicio de edición, maquetación, diseño, impresión, encuadernación y entrega de los trabajos finalizados de las publicaciones periódicas, impresos y papelería corporativa del Ayuntamiento. Esta propuesta no es atendida.

QUINTA.- La Secretaria General del Ayuntamiento y el Oficial Mayor, con fecha 1 de junio de 2016, emiten informe en relación con los despidos de personal directivo y la contratación de tres nuevos directivos. En dicho informe se hace constar, en síntesis, lo siguiente:

5.1.- Se ha vulnerado la Disposición Adicional 15ª de la Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado, ya que no se ha justificado la necesidad urgente e inaplazable de las contrataciones temporales, y las razones para la contratación urgente temporal entran en contradicción con la argumentación que la empresa dio para los despidos de personal directivo realizados en 2015.

5.2.- La apreciación de la necesidad y urgencia de las contrataciones temporales realizadas por la empresa GESPA, S.L.U., debe efectuarse por la Comisión de Análisis de las Entidades que Integran el Sector Público del Ayuntamiento de Paterna, creada al efecto y que se encuentra valorando el rediseño de los servicios que ha de prestar la empresa y no por dicha empresa municipal.

5.3.- En la contratación de los directivos no consta que la empresa haya cumplido con el principio de pública concurrencia, ya que no se ha realizado convocatoria pública para cubrir dichos puestos. En este sentido, se ha vulnerado el mandato legal previsto en la Disposición Adicional Primera y artículo 55 del RDL 5/2015, TREBEP, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La Secretaria hace constar que en el ámbito de la comisión de seguimiento de las encomiendas, se elaboró modelo de encomienda, que en lo relativo a la contratación de personal debía servir de marco de actuación a la empresa, con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de la Ley.

La Secretaria informó negativamente el 10 de febrero de 2015, el 2 de junio de 2015 y el 2 de octubre de 2015, las propuestas de encomienda de Marketing para el ejercicio 2015.



Asimismo la Secretaria informó desfavorablemente el 3 de marzo de 2016, la propuesta de encomienda de Marketing para el Primer Trimestre de 2016. Se informó desfavorablemente el 20 de abril de 2016, la propuesta de encomienda de Marketing para el Segundo Trimestre de 2016. Así mismo se informó negativamente el 14 de julio la prestación de servicio de Marketing por GESPA S.L.U para el segundo semestre de 2016. Consta certificado de Acta de la Junta de Gobierno Local de 18 de julio de 2016, en el mismo se incluye el contenido del informe de la Secretaria de 14 de julio de 2016, en el que se reitera pronunciamientos anteriores sobre la no justificación de la encomienda del servicio Marketing a la empresa Municipal y que el coste de la encomienda es superior al de la prestación por contratación externa.

SEXTA.- En fecha 28 de septiembre de 2016, el Consejo de Administración de la empresa GESPA, S.L.U., punto 5, del orden del día acuerda el nombramiento y contratación de Director de servicios, Director de Recursos Humanos y Director de Marketing y Adjunto a Gerencia, y nombrar a los mismos trabajadores para ocupar los puestos directivos que se encuentran cubiertos transitoriamente mediante contratos temporales. El acuerdo se aprueba por 5 votos a favor, 5 en contra y una abstención, decidiendo el voto de calidad del Presidente. La aprobación de la contratación se adopta sin considerar la mayoría de los votos no favorables.

La Secretaria en el seno del propio Consejo en una sesión anterior, 18 de julio de 2016, manifiesta su opinión fundada del "concepto de mayoría absoluta", entendiendo por tal la que resulta superior a los votos contrarios más los nulos, en blanco o las abstenciones. Se remite amparando su criterio, a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona n.º 275/2014 de 25 de julio, a la Resolución de la Dirección General de los Registros y Notariado de 6 de Junio de 2002, y a la práctica seguida por el propio Consejo en la que el propio presidente, con presencia del Letrado Asesor, ha seguido la interpretación de que el empate no se calcula confrontando los votos a favor con los votos en contra, (es decir, síes contra noes), sino confrontando los votos favorables con los votos no favorables y considerando como no favorables no solo los votos expresos en contra, es decir, no solo los noes sino también las abstenciones.

SÉPTIMA.- Como conclusión final, como se expone en los hechos acreditados, se ha buscado justificar formalmente la contratación "directa" temporal de nuevos directivos sin la realización de convocatoria pública alguna, en un plazo muy corto (dos meses) desde el despido de los anteriores directivos realizado por causas objetivas. A posteriori de la contratación temporal, se concatenan los contratos temporales de carácter excepcional con los contratos de alta dirección, contratándose a las mismas personas en ambos casos, entre las cuales figura quien hasta fecha 31 de enero de 2016 venia desempeñado puesto de confianza como asesor del Área Política de Gobierno Abierto, Transparencia y Empleo" del Grupo Político Municipal al que pertenece la Alcaldía, sin que conste acreditada nuevamente la realización de convocatoria pública y el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad e igualdad establecidos en el TREBEP, decidiéndose el cambio de contratación y el nombramiento de los mismos trabajadores por el voto de calidad del Presidente del Consejo de Administración, Alcalde del Ayuntamiento de Paterna. Estas conductas constituyen un reiterado fraude de Ley con impacto económico negativo para las arcas públicas.



Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, procede trasladar al Ministerio Fiscal los hechos indiciariamente acreditados en las actuaciones de investigación recogidos en el presente informe, al haberse constatado que los mismos pudieran ser constitutivos de un presunto delito de prevaricación administrativa y malversación de caudales públicos.

Valencia, 4 de diciembre de 2018

El Director de la Agencia

La Jefa de servicio