

<p>Expediente: 2.11/2019 (2020/G01_01/000199) Referencia: [REDACTED] Denuncia: nombramiento gerente en entidad pública empresarial Denunciado: "Aigües i Sanejament de Sueca"</p>	<p>DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</p>
--	---

RESOLUCIÓN FINAL DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente n.º **2.11/2019 (2020/G01_01/000199)** instruido por la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana, derivado de la presentación de una alerta sobre diversas irregularidades en la EPE Aigües i Sanejament de Sueca y con base en el informe final de Investigación y los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, se dicta la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Denuncia Inicial

1º.- Mediante escrito presentado a través del registro de entrada de esta Agencia se interpuso alerta por la existencia de indicios de un "presunto delito de prevaricación".

En el escrito la persona alertadora manifestó, en síntesis, aportando documentación al respecto, lo siguiente:

1.- Sobre el nombramiento provisional en el puesto de gerente de "Aigües i Sanejament de Sueca" refiere que se cometieron varias irregularidades en el procedimiento llevado a cabo.

Por el Consejo de administración de la E.P.E. "Aigües i Sanejament de Sueca" de fecha 25.01.2018, se aprueba en el punto tercero del orden del día el nombramiento de gerente, así como la formalización del contrato de alta dirección.

1.Propuesta de la presidencia del Consell de administración de la E.P.E. "Aigües de i Sanejament de Sueca", de 25.01.2018, haciendo constar que no se dispone de gerente en la entidad desde enero de 2013. (doc 1)

2.Informe de necesidad para cubrir el puesto de trabajo de gerente por la vicepresidenta de la E.P.E. de fecha 22.01.2018, con propuesta de nombramiento provisional previamente a la descripción del procedimiento necesario para la selección del puesto de gerente según los Estatutos de la E.P.E. donde se detalla que (art. 22.1.7 de los Estatutos)"(...) la seua designació atendra a principis de igualtat, mérit i capacitat, i a criteris de idoneitat, i es dura a terme per medi de procediments que garanteixen la publicitat i la concurrència. Així la selecció del gerent es tramitara pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública(...)" (doc. 2)

3. Currículum vitae del aspirante, en el que se observa su experiencia como administrativo, auxiliar administrativo y como Técnico Medio en la Conselleria de Medio Ambiente, adscrito Parques Naturales y Técnico

<p>CSV (Código de Verificación Segura)</p>	<p>[REDACTED]</p>	<p>Fecha</p>	<p>10/06/2021 08:21:11</p>
<p>Normativa</p>	<p>Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020</p>		
<p>Firmado por</p>	<p>JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)</p>		
<p>Uri de verificación</p>	<p>[REDACTED]</p>	<p>Página</p>	<p>1/27</p>

Coordinador de Espacio Naturales Protegidos de VAERSA, es decir, ninguna experiencia como gerente o puestos de alta dirección (doc. 3).

4. Memoria de actividades que presenta el aspirante, en fecha 23 de enero de 2018 y que tiene como finalidad optar al puesto de Gerente de la E.P.E. (doc. 4)

5. Informe de la Secretaria, de fecha 30.12.2017 (doc. 5), que en conclusiones señala: *"A la vista de lo expuesto en el cuerpo del informe, la propuesta de la Concejal de Servicios, concejalía a la que está adscrita la Entidad Pública Empresarial "Aigües i Sanejament de Sueca", de nombramiento de Gerente, se ajustará siempre y cuando para la designación del candidato, como directivo, se hubiera atendido a los principios de mérito y capacidad, así como su idoneidad y experiencia profesionales en relación con las competencias, cometidos y las funciones que tiene asignadas en los Estatutos. Y además de ello, la designación se hubiere llevado a cabo mediante un procedimiento de selección que garantice la publicidad y la concurrencia. Cuestiones estas que no se han acreditado ante esta Secretaría"*.

6. Acta del Consell de fecha 25 de enero de 2018, donde en el punto 3 se recoge el nombramiento del Sr. Gerente. (doc. 6)

2.- Respecto al procedimiento de selección para la provisión definitiva del puesto de gerente de la E.P.E. "Aigües i Sanejament de Sueca", que en el momento de la presentación de la denuncia se estaba llevando a cabo, la persona denunciante observa que ha detectado una serie de irregularidades:

1.- Según afirma pese a que en el BOP de 3 de enero de 2019 consta anuncio de Aigües i Sanejament de Sueca sobre las bases para el procedimiento de selección por el sistema de libre designación para cubrir el puesto de trabajo de gerencia, aprobadas por el Consejo de Administración de dicha E.P.E. de fecha 17.12.2018 (doc.7) y se indica que dichas bases estarán disponibles en la web de la entidad pública, estas no estuvieron disponibles hasta el día 9 de enero de 2019.

2.- Respecto al punto 4º de valoración de los méritos se valora la experiencia en puestos de trabajo del grupo A1 y no se hace mención a la experiencia en puestos de gerencia o alta dirección.(doc.8)

3.- En relación a la memoria/ entrevista que otorga 4 puntos sobre 20, el aspirante ya la tenía confeccionada desde 23 de enero de 2018, lo que entiende le supone una ventaja.

"Por tanto, el procedimiento de selección aparenta cumplir con los principios de publicidad, mérito, capacidad y libre concurrencia cuando la publicidad ha sido cuartada, los méritos aparentan estar fabricados ad hoc para adaptarse al actual gerente y la libre concurrencia se está viendo menguada al recortarse la publicidad efectiva y limitarse el plazo para la elaboración de la memoria por otros posibles aspirantes al puesto".

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	2/27

2º.- La alerta presentada dio lugar a la apertura en esta Agencia del expediente 2.11/2019 (G01_01 2020/199).

3º.- En fecha 20 de mayo de 2020 se requirió a la E.P.E. Aigües i Sanejament de Sueca la siguiente documentación:

- Expedientes certificados y completos, ordenados y con índice, correspondientes a la provisión de forma "provisional" y "definitiva" del puesto de trabajo de gerente de la EPE de Aigües i Sanejament de Sueca.
- Certificado del periodo de publicación de las bases para la provisión del puesto de gerente en la página web de la entidad.
- Certificado sobre la presentación de recurso administrativo o demanda ante la jurisdicción contencioso administrativa relativa a alguna de las fases del procedimiento de provisión (provisional y definitiva) del puesto de gerente de la entidad Aigües i Sanejament de Sueca.
- Certificado sobre la presentación de denuncia ante la jurisdicción penal relativa al procedimiento de provisión (provisional y definitiva) del puesto de gerente de la entidad Aigües i Sanejament de Sueca.

El 16 de junio de 2020 tuvo entrada en la AVAF escrito de la presidencia de Aigües i Sanejament de Sueca adjunto al cual se remitía la documentación requerida:

1.- Sobre el nombramiento provisional:

- 1.1.- Proposta nomenament provisional
- 1.2.- Informe necessitat
- 1.3.- Informe Secretaria
- 1.4.- Curriculum
- 1.5.- Memòria Activitats
- 1.6.- Certificat nomenament provisional

2.- Respecto al nombramiento definitivo:

- 2.1.- Proposta aprovació bases definitives
- 2.2.- Bases convocatoria Gerencia
- 2.3.- Publicacio anunci BOP
- 2.4.- Documentació Candidats
 - 2.4.1.- Documentació candidat G-1(1)
 - 2.4.1.- Documentació candidat G-1(2)
 - 2.4.2.- Documentació candidat G-2(1)
 - 2.4.2.- Documentació candidat G-2(2)
- 2.5.- Publicació admesos-exclusos
- 2.6.- Nomenament òrgan de selecció
- 2.7.- Acta baremació parcial.
 - 2.7.1.- Publicació resultats 1ª fase
- 2.8.- Acta final de baremació.
 - 2.8.1.- Publicació resultats finals.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	3/27

2.9.- Proposta nomenament definitiu

2.10.- Certificat nomenament definitiu

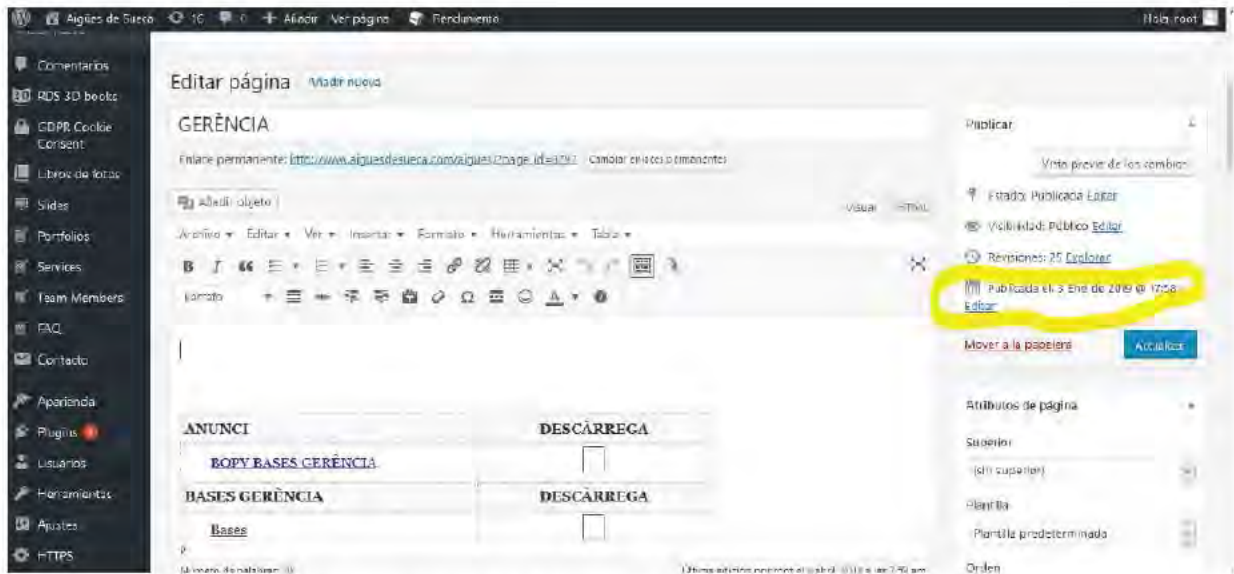
3.- En cuanto al informe que se presenta en respuesta a la solicitud de **certificado sobre el periodo de publicación de las bases** para la provisión del puesto en la página web de la entidad, este es elaborado por el encargado del mantenimiento y actualización de la página web aiguesdesueca.com que afirma que las bases se publicaron en la web de la empresa a fecha de **03-01-2019**.

Asimismo, observa que *“La web de <http://aiguesdesueca.com> fue remodelada al mismo tiempo que la bolsa estaba publicada, por este motivo se dificulta el acceso a esta publicación y por el mismo motivo la fecha mostrada actualmente como fecha de publicación no coincide con la original ya que la publicación en la nueva web obviamente se hizo a posterior de la creación de la nueva web.*

Hemos restaurado la web antigua donde originariamente se publico la bolsa de trabajo y el siguiente enlace hace referencia a dicha publicación.

http://www.aiguesdesueca.com/aigues/?page_id=8797

Aunque no se ha podido seguir la dirección anterior, se aporta la siguiente captura de pantalla:



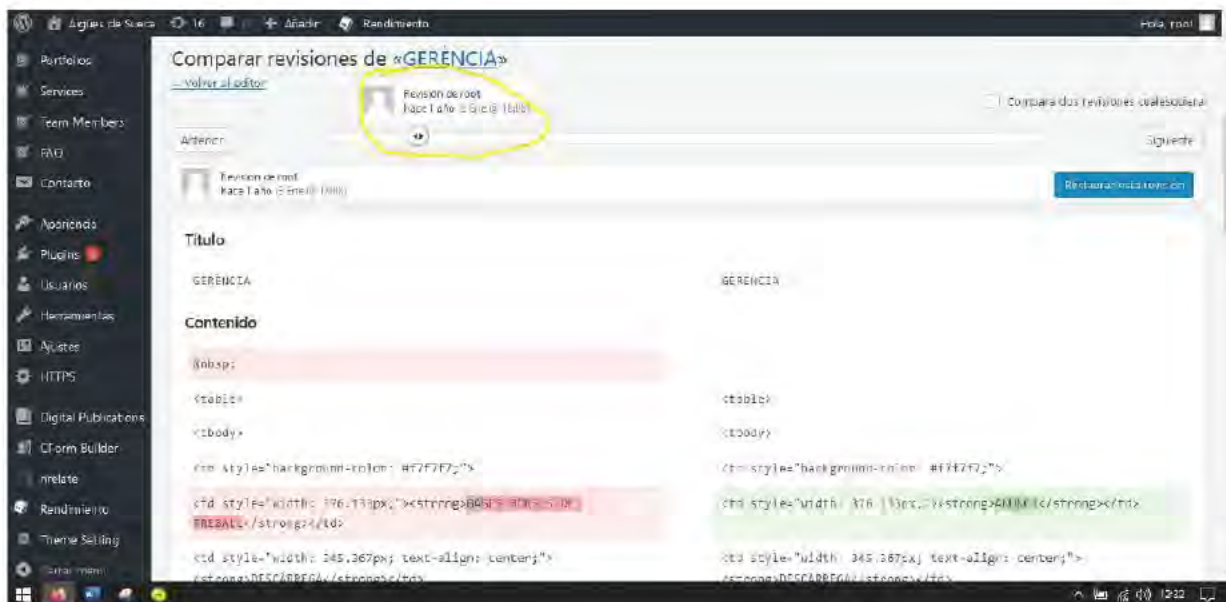
La publicación se realizó en día **3 Ene de 2019 @ 17:58**

C/ Navellos, 14 - 3ª
46003 VALÈNCIA
Tel. +34 962787450
<https://www.antifraucv.es>

4

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Uri de verificación	[REDACTED]	Página	4/27

Hubo 25 modificaciones de dicho artículo. A partir de la tercera modificación (a las 18:08) la información proporcionada era la correcta. Las posteriores actualizaciones fueron para darle formato a la publicación sin alterar el contenido.



4.- Se afirma además que con relación a la presentación de recursos administrativos o demandas de cualquier índole referidas a los procedimientos de selección de gerente de la entidad, tanto provisional como definitivo, informan que no les consta la presentación de ninguno de ellos.

Adicionalmente, se presentó un certificado, de 16 de octubre de 2019, de la secretaria general del Ayuntamiento de Sueca sobre la elección del nuevo alcalde y a su vez presidente y representante legal de la entidad pública empresarial *Aigües i Sanejament de Sueca*.

SEGUNDO.- Sobre el inicio de las actuaciones de investigación.

En fecha 9 de febrero de 2021 se dictó resolución de inicio de investigación del Director de la Agencia de Prevención y lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana en la cual se hacía el siguiente análisis de los hechos:

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962787450
<https://www.antifraucv.es>

5

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Uri de verificación	[REDACTED]	Página	5/27

PRIMERO.- Sobre la presunción de la comisión de un delito, la Ley de Enjuiciamiento Criminal es clara al respecto y dispone en su artículo 259 que “El que presenciare la perpetración de cualquier delito público está obligado a ponerlo inmediatamente en conocimiento del Juez de instrucción, de paz, comarcal o municipal o funcionario fiscal más próximo al sitio en que se hallare, bajo la multa de 25 a 250 pesetas”.

Sin embargo, no consta que se haya interpuesto denuncia alguna ante la autoridad judicial o el ministerio fiscal.

SEGUNDO.- De la información facilitada por la EPE Aigües i Sanejament de Sueca se ha podido comprobar lo siguiente:

1º.- Nombramiento provisional del puesto de gerente.

Vistos los documentos presentados, en relación a este procedimiento deben hacerse las siguientes consideraciones:

a) El orden del envío de los documentos no es el cronológico. El orden del envío es el siguiente

- 1.1.- Proposta nomenament provisional
- 1.2.- Informe necessitat
- 1.3.- Informe Secretaria
- 1.4.- Curriculum
- 1.5.- Memòria Activitats
- 1.6.- Certificat nomenament provisional

b) Cronológicamente, sin embargo:

- 30 de diciembre de 2017: 1.3.- Informe Secretaria
- 22 de enero de 2018: 1.2.- Informe necessitat
- 23 de enero de 2018: 1.5.- Memòria Activitats
- 25 de enero de 2018: 1.1.- Proposta nomenament provisional
- 26 de enero de 2018: Certificat nomenament provisional
- sin fecha: 1.4.- Curriculum

Varias cuestiones se suscitan ante la documentación enviada y el orden de la misma:

- Si el informe de secretaria es de 30 de diciembre de 2017 y el informe de necesidad y la propuesta de nombramiento provisional son respectivamente de 22 y 25 de enero de 2018, ¿Sobre que propuesta estaba informando la secretaria?

- No consta que se tuviera en cuenta las advertencias del informe de secretaria que expresamente señalaba:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	6/27

Conclusiones

A la vista de lo expuesto en el cuerpo del informe, la propuesta de la Concejal de Servicios, concejala a la que está adscrita la "Entidad Pública Empresarial Aigües i Sanejament de Sueca", de nombramiento de Gerente, se ajustará a derecho siempre y cuando para la designación del candidato, como directivo, se hubiera atendido a los principios de mérito y capacidad, así como su idoneidad y experiencia profesionales en relación con las competencias, los cometidos y las funciones que tiene asignadas en los Estatutos.

Y además de ello, la designación se hubiere llevado a cabo mediante un procedimiento de selección que garantice la publicidad y la concurrencia.

Cuestiones éstas que no se han acreditado ante esta Secretaría.

- El informe de necesidad presentado, firmado por la vicepresidencia, de fecha 22 de enero de 2018 contiene una propuesta de candidato, se desconoce el motivo y en virtud de qué procedimiento.

En este informe se describe el articulado de los estatutos de la entidad para después incumplirlos.

- La memoria de actividades del candidato es de fecha 23 de enero de 2018, posterior al informe de necesidad y propuesta del mismo para el puesto de fecha 22 de enero de 2018. No se acredita en el expediente ¿Cuándo se solicitó? ¿Quién lo solicitó? ¿Para qué se solicitó?

- No se acredita en el expediente ¿Cuándo se solicitó el curriculum? ¿Cuándo se presentó? ¿Porqué carece de fecha?

- No se acredita en el expediente ni se motiva la necesidad tan perentoria para cubrir un puesto que no estaba ocupado desde 2013, y que impidiera la convocatoria para su provisión de forma definitiva. Todo ello para la provisión del puesto de gerente de la entidad, un puesto de la mayor relevancia para la entidad.

Los estatutos de la entidad, de 7 de marzo de 2013, publicados en el BOP n.º 79 de 4 de abril de 2013, dispone en su artículo 14.- Nombramiento. Cese

1. El Gerente es el máximo órgano de dirección ordinaria de la Entidad, y será nombrado y cesado por el Consejo de Administración, a propuesta del Regidor del Área a la que se adscribe la Entidad Pública Empresarial, debiendo ser un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas, o un profesional del sector privado, titulado superior en todo caso y con más de cinco años de ejercicio profesional en caso de ser profesional del sector privado.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	7/27

2. El Gerente tendrá la consideración de **órgano directivo**, siendo la naturaleza de su relación la de cargo de la Administración Pública, por lo que quedará en situación de excedencia por servicios especiales en el caso de que fuera funcionario de carrera o laboral de las Administraciones Públicas. En todo caso, su designación exigirá el cumplimiento de la normativa que resulte de aplicación.

Por su parte, contempla en su artículo 22.- Personal. Régimen jurídico del personal al servicio de la Entidad Pública Empresarial.

22.1.- Personal.

(...)

2.- El personal a su servicio podrá estar constituido:

1) Por los funcionarios de carrera o empleados de régimen laboral de cualquier rama de la Administración Municipal que, por decisión del Ayuntamiento, sean transferidos a la Entidad.

2) Por los funcionarios de carrera o empleados de régimen laboral de cualquier rama de la Administración Municipal que temporalmente sean adscritos o comisionados para prestar servicios en la Entidad.

3) Por los empleados de régimen laboral que la Entidad ya tenga a su servicio, o los nuevos empleados de régimen laboral que la Entidad seleccione y contrate.

(...)

5.- La selección de personal laboral directivo de la entidad pública empresarial se realizará atendiendo a criterios de competencia profesional, y a la **experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública y privada**. El resto del personal será seleccionado mediante convocatoria pública, según los criterios fijados por el Consejo de Administración, atendiendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

22.2.- Régimen jurídico del personal al servicio de la Entidad Pública Empresarial

(...)

7.- En cuanto al personal directivo, que es el que desarrolla funciones directivas profesionales, su designación atenderá a los **principios de igualdad, mérito y capacidad, y a criterios de idoneidad**, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la **publicidad y concurrencia**.

Este personal está sujeto a evaluación, con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que le hayan sido fijados.

Deberá ser un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas, o un profesional del sector privado, titulado superior en todo caso y con más de cinco años de ejercicio profesional en caso de ser profesional del sector privado.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	8/27

No se ha encontrado en los estatutos un proceso selectivo especial para el nombramiento provisional del personal directivo.

No se ha podido comprobar el cumplimiento del principio de idoneidad y no consta la experiencia profesional del candidato en relación con las competencias, cometidos y funciones que tiene asignados en los estatutos.

No se ha acreditado que se garantizaran los principios de publicidad y concurrencia.

2º.- Nombramiento definitivo del puesto de trabajo de gerente

Respecto a la documentación presentada con relación a este nombramiento definitivo, se ha comprobado que el anuncio de las bases que iban a regir el procedimiento de selección de libre designación para cubrir el puesto de gerente se publicaron en el BOP n.º 2, de 3 de enero de 2019.

Asimismo, y a la vista de la documentación remitida al efecto, parece que también se publicó en la página web de la entidad en la misma fecha aunque no se indica el plazo de exposición.

Las bases de la convocatoria valoran igual un mes de servicio en activo en un puesto de trabajo del grupo A en la administración, sector público o empresas de capital mayoritariamente público, que un mes de servicio en activo en un puesto cuyo cometido sea como el del puesto convocado. Los puestos de grupo A no suponen necesariamente el desempeño de tareas de dirección o gerencia que a juicio de esta Agencia era lo que se tenía que valorar a tenor de lo dispuesto en los estatutos de esa entidad.

Pese a los documentos enviados, no ha quedado acreditada la publicación del listado de admitidos, de la composición del órgano de selección, de las actas de baremación provisionales y definitivas, de los resultados de la primera fase, ni de los resultados finales.

Entre la documentación remitida se incluye el contrato de alta dirección de carácter indefinido suscrito entre la entidad y el candidato que fue nombrado de forma provisional y cuya fecha es de 1 de febrero de 2018.

Tampoco consta el contrato firmado a la finalización del procedimiento de nombramiento definitivo.

3º.- Finalmente se ha intentado recabar información de la página web de la entidad <https://aiguesdesueca.com/> pero debe señalarse que ha resultado imposible, ya que en la información que consta en el apartado documentación, en lo relativo a las bolsas de trabajo cerradas está disponible la información de otras convocatorias pero no en la bolsa de gerencia.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	9/27



Borsa Tanuada

Gerència

Publicat el 07 abril 2019

ANUNCI	FITXER
BOPV BASES GERÈNCIA	
BASES GERÈNCIA	FITXER
Bases	
Enllaç BOPV	
ADMESOS-EXCLOSOS GERENCIA	FITXER
Llistat	
ORGAN DE SELECCIO GERENCIA	FITXER
Organ	
RESULTATS	FITXER
Parcials 1º FASE	
Puntuació Final 2º FASE	

Tampoco es accesible ningún dato de transparencia activa, miembros del consejo de administración, relación de puestos de trabajo y ofertas de ocupación.

En conclusión, por todo lo expuesto en este apartado, hay indicios razonables de verosimilitud de los hechos denunciados en los términos del artículo 12 de la Ley 11/2016 de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana para el inicio de un procedimiento de investigación por parte de la AVAF.

TERCERO. Requerimiento de documentación

En la citada resolución de Inicio de investigación se solicitó a la EPE Aigües i Sanejament de Sueca la siguiente documentación:

- 1.- Copia compulsada del original de la propuesta sobre la que se emitió el informe por la secretaria de la entidad el 30 de diciembre de 2017.*
- 2.- Informe sobre las actuaciones que se realizaron para corregir las advertencias del informe de secretaria de fecha 30 de diciembre de 2017.*

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	10/27

3.- Informe en el que identifique el procedimiento que se llevó a cabo para el nombramiento provisional del gerente con referencia a las fechas de forma ordenada y a las actuaciones concretas identificando a la persona actuante en cada caso. En este informe se deberá hacer indicación expresa de las causas de la propuesta del candidato en el informe de necesidad de fecha 22 de enero de 2018, del motivo de la aportación del currículum y la memoria de actividades, fecha de solicitud, causa de la misma y fecha de presentación.

4.- Copia de la documentación en la que se identifiquen las necesidades que consten en el expediente, al parecer inaplazables, a las que obedecía el nombramiento provisional que fueran diferentes a las que se hubieran puesto de manifiesto para un nombramiento definitivo. Sobre todo habida cuenta que el procedimiento de nombramiento definitivo tuvo una duración de tres meses, ya que se inició el 3 de enero de 2019 y concluyó con la propuesta de nombramiento el 9 de abril de 2019.

5.- Copia de la documentación que obre en el expediente sobre la idoneidad del candidato para ocupar provisionalmente el puesto de gerente de la entidad y acreditación de la experiencia del mismo en puestos de trabajo con las competencias, cometidos y funciones que tiene asignados en los estatutos.

6.- Informe sobre cómo se garantizó en cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia en el procedimiento de provisión provisional del puesto de gerente.

7.- Acreditación de la relación laboral o funcionarial de la persona contratada como gerente antes de su nombramiento provisional ya que según indica en su currículum prestaba servicios como administrativo en Aigües i Sanejament de Sueca desde 22 de julio de 2015.

8.- Certificado de la persona secretaria de la entidad sobre el plazo durante el que estuvieron expuestas en la página web de la entidad las bases de la convocatoria para la provisión definitiva del puesto de gerente.

Asimismo, se deberán presentar los certificados en los que se indique la publicación y los plazos de exposición de los listado de admitidos, de la composición del órgano de selección, de las actas de baremación provisionales y definitivas, de los resultados de la primera fase y de los resultados finales.

9.- Informe sobre las causas de extinción del contrato de alta dirección de carácter indefinido de fecha 1 de febrero de 2018, en su caso.

10.- Acreditación del nuevo contrato de alta dirección, en su caso, entre la entidad y el candidato resultante del procedimiento de nombramiento definitivo.

11.- Respecto a las bases de la convocatoria, informe jurídico que analice el porqué respecto al criterio **experiencia/ antigüedad** se valore igual un mes de servicio en activo en un puesto de trabajo del grupo A en la administración, sector público o empresas de capital mayoritariamente público, que un mes de servicio en activo en un puesto cuyo cometido sea como el del puesto convocado o que cada mes en servicio activo en puestos de técnico de grupo 1 o equivalente se valore de la misma forma que los servicios en puestos de trabajo cuyos cometidos sean equivalentes a los del puesto convocado.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	11/27

En fecha **15 de marzo de 2021** se presentó ante la AVAF escrito en el que se indicó lo siguiente, en síntesis, siguiendo el orden del requerimiento:

1º.- Se comunica que el informe de la secretaria de 30 de diciembre de 2017 no respondió a ninguna propuesta específica redactada como tal sino a una solicitud verbal sobre el marco jurídico adecuado para ofrecer una solución rápida a los problemas surgidos y que precisaban urgentemente de una figura de gerencia

2º.- Se informa que para atender las advertencias de la secretaria, la propuesta que se elevó al consejo de administración fue la de un nombramiento provisional con el compromiso del inicio de un procedimiento para una cobertura definitiva. Se adjunta acta de 25 de enero de 2018.

En el orden del día del Consejo de 28 de junio de 2018 consta un punto para la aprobación de las bases que fueron aprobadas por el Consejo el 17 de diciembre de 2019 tras la modificación de las mismas. Se adjuntan las actas.

3º.- Respecto al procedimiento para llevar a cabo el nombramiento provisional del puesto de gerente se aporta:

- Informe de secretaria de 30/12/2017.
- Propuesta de la vicepresidencia 25/01/2018.
- Certificado del Acuerdo del Consejo de Administración de 26/01/2018
- Fecha de contrato 1/02/2018.

4º.- Sobre la identificación de las necesidades inaplazables a las que obedecía el nombramiento provisional se expone lo siguiente:

- Apertura y tramitación de un expediente informativo provocado por la interposición de una denuncia de acoso.
- Conflictos y problemas internos por carecer de una figura de autoridad que dirija controle y organice los diferentes departamentos.
- Compra de dos inmuebles, unificación y adecuación de los mismos para convertirlos en la sede social de la entidad.

Se adjunta documentación justificativa al respecto.

5º.- En cuanto a la idoneidad el candidato, se presenta memoria valorada y currículum.

6º.- Se manifiesta que no hay informe sobre como se garantizó el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia en el procedimiento de nombramiento provisional del puesto de gerente.

7º.- Respecto a la acreditación de la relación laboral previa de la persona nombrada provisionalmente como gerente se acompañan copia de los contratos realizados con la

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	12/27

entidad, los informes del departamento de personal así como certificado del Ayuntamiento de Sueca sobre la procedencia inicial de la bolsa de auxiliares administrativos del mismo.

8º.- Con relación al certificado de la secretaria de la entidad sobre el tiempo de exposición de las bases se remite:

- Certificación secretaria
- Publicación en la web, (listado de admitidos, composición órgano de selección, resultado fase parcial y final)
- Actas (parcial y final) del proceso de selección.

9º.- Por lo que respecta a los contratos de alta dirección y la copia, se envía:

- Informe del departamento de personal.
- Contrato de alta dirección y cláusulas.
- Certificado nombramiento definitivo.
- Escrito dimisión.

10º.- Por lo que atañe a las bases de la convocatoria se dice que fueron consensuadas en el Consejo de Administración de la Entidad y que no están basadas en ningún criterio jurídico.

CUARTO.- Actividades de investigación efectuadas y resultados obtenidos.

A) Actividades de investigación

Se ha procedido al estudio detallado y completo de la documentación enviada por la persona denunciante, por la entidad pública empresarial Aigües y Sanejament de Sueca así como de la recabada en fuentes abiertas para la constatación de los hechos puestos en conocimiento de esta Agencia.

B) Resultados. Hechos analizados y constatados

Primero.- La persona contratada como gerente provenía, según indica la secretaria del Ayuntamiento de Sueca, de una bolsa de trabajo de auxiliares administrativos del propio Ayuntamiento en la que el candidato ocupaba el número 2. Se aporta un Decreto de la Presidencia de 10 de julio de 2015 en el que se afirma que existe una bolsa de auxiliares administrativos constituida en el Ayuntamiento de Sueca y que corresponde contratar a ***.

Se ha podido verificar que la EPE Aigües de Sueca suscribió un contrato de interinidad el 22 de julio de 2015 con ***. En la propuesta de contratación se indicaba que a efectos de agilidad en la elección del sustituto se optaba por acudir a la bolsa de trabajo de administrativos del Ayuntamiento de Sueca.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	13/27

Se ha comprobado que la persona contratada como gerente fue también contratada por la EPE Aigües i Sanejament de Sueca con un contrato temporal de obra o servicio desde 1 de septiembre de 2016 como administrativo, contrato que se supone en vigor hasta el nombramiento como gerente.

En el informe que se adjunta del departamento de Recursos Humanos, de fecha 1 de agosto de 2016, se indica que *** fue contratado de forma temporal, en marzo de 2016 (contrato que no consta), procedente de la bolsa de trabajo de administrativos del Ayuntamiento de Sueca y para que no se paralicen en ningún momento los procedimientos iniciados, se propone una nueva contratación a partir del 1 de septiembre de 2016.

Adicionalmente, se ha comprobado que la secretaria de la entidad, en fecha 11 de marzo de 2021, ha emitido un certificado en el que hace constar que la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Sueca, en sesión celebrada en julio de 2012 aprobó las bases para la constitución de una bolsa de trabajo de auxiliares administrativos por el procedimiento de oposición libre en el que se siguieron los principios de igualdad, mérito y capacidad. En fecha 12 de noviembre se publicó la lista de los aspirantes en la que *** ocupaba el número dos.

En el propio currículum del candidato nos encontramos, que según manifiesta, trabajó para el Ayuntamiento de Sueca desde 7 de enero de 2013 al 5 de julio de 2013 y desde el 1 de octubre de 2013 hasta 31 de marzo de 2014.

Con la EPE Aigües de Sueca según señala el propio candidato estaba trabajando desde 22 de julio de 2015 como administrativo hasta la fecha de su nombramiento como gerente.

Segundo.- Se ha constatado que en el informe de la Secretaría de la entidad, de diciembre de 2017, se concluía que el nombramiento del gerente sería ajustado a derecho cuando para la designación del candidato como directivo se hubieran atendido a los principios de mérito y capacidad, así como su idoneidad y experiencia profesional en relación a sus competencias, los cometidos y las funciones que tiene asignadas en los estatutos. Además el procedimiento selectivo deberá garantizar publicidad y concurrencia.

Respecto al informe de secretaria, cabe apuntar que la LOFAGE está derogada por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que dispone en su artículo 2. Ambito Subjetivo.

1. La presente Ley se aplica al sector público que comprende:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- c) Las Entidades que integran la Administración Local.
- d) El sector público institucional.

2. El sector público institucional se integra por:

- a) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	14/27

b) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que quedarán sujetas a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas, en particular a los principios previstos en el artículo 3, y en todo caso, cuando ejerzan potestades administrativas.

c) Las Universidades públicas que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de la presente Ley.

3. Tienen la consideración de Administraciones Públicas la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público previstos en la letra a) del apartado 2.

Además, la **disposición final octava de esta Ley**. Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, recoge

Se modifica la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que queda redactada como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 2 que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 2. Sector público estatal.

1. A los efectos de esta Ley forman parte del sector público estatal:

a) La Administración General del Estado.

b) El sector público institucional estatal.

2. Integran el sector público institucional estatal las siguientes entidades:

a) Los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, los cuales se clasifican en:

1.º Organismos autónomos.

2.º Entidades Públicas Empresariales.

Por su parte, el artículo 55 :

11. Sin perjuicio de lo previsto en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, los titulares de los órganos superiores y directivos son nombrados, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, en la forma establecida en esta Ley, siendo de aplicación al desempeño de sus funciones:

a) La responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada.

b) La sujeción al control y evaluación de la gestión por el órgano superior o directivo competente, sin perjuicio del control establecido por la Ley General Presupuestaria

En el Artículo 106 del mismo texto legal y con relación a las **entidades públicas empresariales establece:**

1. El personal de las entidades públicas empresariales se rige por el Derecho laboral, con las especificaciones dispuestas en este artículo y las excepciones relativas a los funcionarios públicos de la Administración General del Estado, quienes se regirán por lo

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	15/27

previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril y demás normativa reguladora de los funcionarios públicos o por la normativa laboral.

2. La selección del personal laboral de estas entidades se realizará conforme a las siguientes reglas:

a) El personal directivo, que se determinará en los estatutos de la entidad, será nombrado con arreglo a los criterios establecidos en el apartado 11 del artículo 55, atendiendo a la experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.

b) El resto del personal será seleccionado mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. (Suprimido)

4. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas efectuará, con la periodicidad adecuada, controles específicos sobre la evolución de los gastos de personal y de la gestión de sus recursos humanos, conforme a los criterios previamente establecidos por los mismos.

5. La Ley de creación de cada entidad pública empresarial deberá determinar las condiciones conforme a las cuales, los funcionarios de la Administración General del Estado, podrán cubrir destinos en la referida entidad, y establecerá, asimismo, las competencias que a la misma correspondan sobre este personal que, en todo caso, serán las que tengan legalmente atribuidas los Organismos autónomos.

6. La contratación de las entidades públicas empresariales se rige por las provisiones contenidas al respecto en la legislación de contratos del sector público.

Asimismo, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público está derogada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tercero.- Ha quedado demostrado que se llevó a cabo un procedimiento de provisión del puesto de gerente de forma provisional sin atender en absoluto a lo expuesto en el informe de la Secretaría. No queda documentado porqué se eligió a ese candidato y no a otro. No hubo publicidad, ni concurrencia, ni está acreditado su idoneidad y experiencia en relación a las competencias que debía desarrollar.

Que el nombramiento del gerente con un contrato de alta dirección sea provisional (temporal) o indefinido no afecta al procedimiento selectivo al que están obligadas las entidades públicas empresariales..

En este caso se ha constatado que el nombramiento provisional del gerente se llevó a cabo sin ningún tipo de procedimiento de provisión ni se garantizó el cumplimiento de principio aplicable alguno.

Cuarto.- De la documentación aportada se desprende la necesidad de cobertura del puesto del gerente ante las necesidades de la entidad, no solo las habituales como son las de organización, dirección y control, sino además las provocadas por la apertura de un expediente informativo derivado de una denuncia por acoso y la adquisición de los locales donde se iba a instalar la sede

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	16/27

de la entidad, pero esto no justifica el nombramiento provisional del gerente sin procedimiento alguno.

Tampoco queda justificado este nombramiento provisional hasta la cobertura definitiva, sin procedimiento alguno, por la decisión del consejo de administración de la entidad en fecha 25 de enero de 2018.

Si en la entidad era tan necesaria la cobertura de puesto de gerente deberían haber actuado con mayor diligencia y previsión y no dejar vacante este puesto desde 2013 hasta 2018 para contratar a una persona sin procedimiento alguno a pesar del adjetivo de provisional añadido al nombramiento.

Quinto.- Respecto al nombramiento definitivo del puesto de gerente:

1º.- Según indica la propia entidad se aprobaron las bases sin ningún tipo de criterio jurídico, al respecto debe informarse a Aigües de Sueca del contenido del Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana que según su artículo 3 apartado 3:

“ Las disposiciones de este decreto, serán de aplicación al personal que desempeña funciones de administración o servicios en las universidades públicas de la Comunitat Valenciana así como al de las administraciones locales situadas en el territorio de la misma, en los términos previstos en la normativa estatal básica, la normativa sectorial aplicable, el TREBEP y la LOGFPV.”

Además en su artículo 13 regula el contenido de las bases de las convocatorias de puestos de trabajo.

El TREBEP (Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público) aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, incluye en su ámbito de aplicación, **artículo 2** :

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

En su **artículo 13** se regula el Personal directivo profesional.

El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	17/27

2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

El tenor literal de su artículo 55 es el siguiente:

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**

Por su parte, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana en su artículo 20. 4 contiene:

4. La designación de la persona candidata atenderá a los principios de mérito y capacidad, así como a su idoneidad y experiencia profesionales en relación con las competencias, los cometidos y las funciones que tienen asignadas las administraciones públicas y la planificación y prestación del servicio público y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

No parece, a la vista de la normativa expuesta que las bases fueran las más adecuadas para el puesto que se pretendía proveer.

2º.- Respecto a la publicidad de la convocatoria la secretaria de la entidad señala, en informe de 9 de marzo de 2021, que lo único que puede certificar sobre el periodo de exposición en la web es el relativo al informe emitido por la empresa encargada del mantenimiento y que ya se remitió.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	18/27

3º.- Para la provisión del puesto de gerente de forma definitiva se tuvo en cuenta como mérito el tiempo de desempeño en el puesto de forma provisional lo que le añadió un mérito adicional frente a cualquier otro candidato.

4º.- Respecto a los contratos suscritos de gerente se ha podido comprobar que solo se realizó uno de fecha de inicio 1 de enero de 2018 y con carácter de indefinido como en el mismo se expresa aunque se incorporaba unas cláusulas entre las que se encuentra la cláusula tercera que recoge: "Que el presente contrato tendrá la duración de un 1 año prorrogable tácitamente sino media acuerdo expreso en contra, iniciándose el día 1 de febrero de 2018".

A la vista de lo anterior queda claro que la duración del contrato no respondía a un nombramiento provisional. Tampoco se indican los periodos de prórroga tácita.

Se alcanzaban además las siguientes **CONCLUSIONES:**

Primera.- La persona contratada como gerente provenía, según indica la secretaria del Ayuntamiento de Sueca, de una bolsa de trabajo de **auxiliares administrativos** del propio Ayuntamiento en la que el candidato ocupaba el número 2.

Con la EPE Aigües de Sueca suscribió un contrato de interinidad el 22 de julio de 2015 con ***. En la propuesta de contratación se indicaba que a efectos de agilidad en la elección del sustituto se optaba por acudir a la bolsa de trabajo de administrativos del Ayuntamiento de Sueca. Se desconoce la fecha de finalización.

No obstante, fue contratado por Aigües de Sueca dos veces más, en marzo 2016 y septiembre 2016, como **administrativo, contrato que no se ha aportado.**

Tampoco se justifica la obra o servicio desde 2016 hasta el momento de ser designado como gerente y que mantuviera reserva de puesto como indica el contrato firmado el 1 de febrero de 2018 "En el supuesto que este contrato finalizase con anterioridad al plazo establecido en la cláusula tercera del presente el trabajador *** volverá a ocupar el puesto de trabajo en las mismas condiciones y categoría laboral para la que había sido contratado en la entidad Aigües i Sanejament de Sueca"

Según indica la persona candidata estuvo trabajando para la entidad de forma **ininterrumpida desde 22 de julio de 2015** proveniente de una bolsa de trabajo que no es de la entidad y en una categoría en la que no se corresponde con el puesto para el que se le contrató, ya que estaba en bolsa de auxiliares y lo contrataron como administrativo.

Tampoco ha quedado claro el grupo de cotización del citado trabajador en esos contratos. Todas ellas cuestiones irregulares.

Segunda.- La entidad Pública Empresarial Aigües i Sanejament de Sueca no siguió ningún tipo de procedimiento para el nombramiento provisional del gerente y no se sujetó a la normativa vigente contraviniéndola de plano y simultáneamente el informe de la secretaria de la entidad, solicitado verbalmente según se ha informado.

No se justificó el porqué de la elección de la persona designada, con el agravante de que el tiempo que estuvo en el puesto implicó un mérito frente a otros candidatos.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	19/27

Tercera.- Aunque ha quedado acreditada la necesidad de cobertura del puesto del gerente, no se justifican por ello las irregularidades puestas de manifiesto en el procedimiento de provisión provisional. Es más, se evidencia una falta de diligencia y previsión al tener este puesto sin ocupante desde 2013 hasta 2018.

Cuarta.- Solo se suscribió un único contrato de fecha 1 de enero de 2018 y con carácter indefinido, aunque en las cláusulas se hiciera referencia a que se firmaba por un año prorrogable por periodos, que no se indican, de no mediar denuncia expresa, lo que no respondía al presunto carácter provisional del nombramiento.

Quinta.- Las bases para la provisión definitiva del puesto de gerente fueron consensuadas por el consejo de Administración pero no se basaron en ningún criterio jurídico, en el criterio **experiencia/ antigüedad** se valoraba igual un mes de servicio en activo en un puesto de trabajo del grupo A en la administración, sector público o empresas de capital mayoritariamente público, que un mes de servicio en activo en un puesto cuyo cometido fuera como el del puesto convocado; o que cada mes en servicio activo en puestos de técnico de grupo 1 o equivalente se valorara de la misma forma que los servicios en puestos de trabajo cuyos cometidos sean equivalentes a los del puesto convocado.

Sexta.- No ha quedado acreditado que la publicación en la web se sujetara a los plazos establecidos y que se cumpliera con el plazo de exposición correspondiente. Solo se indica en el informe del responsable del mantenimiento informático que se publicó el día 3 de enero de 2019.

SEXTO.- Trámite de Audiencia

En fecha 21 de mayo de 2021, tras la recepción del informe provisional de Investigación, la EPE Aigües i Sanejament de Sueca presenta las siguientes alegaciones:

1ª.- Respecto a la primera conclusión del informe provisional se afirma que la persona contratada como gerente procedía de la bolsa de auxiliares administrativos del Ayuntamiento de Sueca.

Aigües i Sanejament de Sueca dispone de Convenio Colectivo propio que es el que se aplica al departamento de administración y en el cual tal como regula el art. 39 no existe la categoría de auxiliar administrativo sino de administrativo base que fue la categoría en la que fue contratada la persona que luego ocupó el puesto de gerente. Se adjunta:

- Copia del Convenio Colectivo.
- Informe del departamento de personal de la EPE
- Informe de datos de cotización del trabajador emitido por la Seguridad Social.
- Relación ordenada de contratos realizados.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	20/27

Pese a haberse certificado la **procedencia de la persona candidata de una bolsa de empleo del Ayuntamiento de Sueca**, las bases que regían la convocatoria para la constitución de una bolsa de trabajo de auxiliares administrativos por el procedimiento de oposición libre, aprobado por la JGL en sesión de 10 de julio de 2012, no se ha presentado.

Tampoco se ha aportado el Edicto del Tribunal de fecha 12 de noviembre de 2012 en el que se publica la relación de aspirantes aprobados y en el que *** ocupaba el segundo puesto.

No se ha justificado porqué se utilizó la bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Sueca y si las bases de la convocatoria contemplaban expresamente que la misma era para cubrir puestos solo del Ayuntamiento de Sueca o del Ayuntamiento de Sueca y la EPE Aigües i Sanejament de Sueca.

Tampoco se ha acreditado el tipo de relación interadministrativa que entre el Ayuntamiento de Sueca y la EPE Aigües i Sanejament de Sueca existía en 2012 que pudo dar lugar a la utilización de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento.

Respecto al Convenio Colectivo aportado, se ha constatado que el puesto de administrativo base y el de auxiliar administrativo son equivalentes y que corresponden al **grupo de cotización 7**, lo cual queda acreditado con el informe de la seguridad social.

Adjunto al informe del departamento de RRHH de la entidad se presentan los 4 contratos por los que estuvo vinculado *** antes de la firma del contrato de gerente que fueron los siguientes:

- 22 de julio de 2015 contrato de interinidad para sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo.
- 13 de septiembre de 2015 a 29 de febrero de 2016 contrato de interinidad para sustituir al mismo trabajador con reserva de puesto de trabajo.
- Contrato temporal *eventual por circunstancias de la producción* por 6 meses desde 1 de marzo de 2016 a 31 de agosto de 2016.
- Contrato temporal de *obra o servicio* desde 1 de septiembre de 2016 hasta 31 de diciembre de 2017.

Con relación a este contrato se cita el artículo 22 del *V Convenio Colectivo Estatal de empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales* que actúa como norma supletoria dentro de la prelación de las normas que contempla el artículo 36 del Convenio Colectivo de la EPE.

Artículo 22. 1: *La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio sin que pueda superar su duración, en ningún caso, de cuatro años.*

No puede tenerse en consideración la alegación, salvo lo relativo a la categoría profesional que se ha demostrado que siempre ha sido la misma y correspondiente al grupo 7 de cotización de la seguridad social.

2ª.- Sobre la segunda conclusión no se presenta alegación alguna.

Por lo que se mantiene la conclusión del informe provisional.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	21/27

3ª.- Con relación a la **tercera conclusión** dicen acatar la decisión de falta de diligencia y previsión al tener el puesto de gerente vacante desde 2013 a 2018.

Por lo que se mantiene la conclusión del informe provisional

4ª.- Por lo que se refiere a la **cuarta conclusión** del informe provisional se indica en el escrito presentado que los contratos de alta dirección tienen carácter de indefinido a efectos de la Seguridad Social. A efectos de contratación no hubo modificación pero sí a efectos administrativos, pasan el nombramiento provisional a nombramiento definitivo.

Aunque el primer contrato respondiera a un nombramiento provisional, el hecho cierto es que se suscribió un único contrato indefinido desde el primer momento, contrato al que pese a adicionarse la cláusula de que se firmaba por un año prorrogable, no se le puso fin.

El contrato de alta dirección fue el mismo desde el nombramiento provisional del gerente desde el 1 de enero de 2018.

No puede tenerse en consideración la alegación.

5ª.- Manifiestan de nuevo, respecto a esta **quinta conclusión** *Las bases para la provisión definitiva del puesto de gerente fueron consensuadas por el consejo de Administración pero no se basaron en ningún criterio jurídico, que hubo consenso en el Consejo de Administración.*

Se debe responder que no se ha cuestionado en ningún caso la ausencia de consenso del Consejo de Administración, sino los criterios que se tuvieron en cuenta para alcanzar dicho acuerdo. Siguen sin acreditarse los citados criterios jurídicos aplicados para adoptar esta decisión, que una decisión sea consensuada no implica que la misma este soportada en unos criterios jurídicos habilitantes.

No puede tenerse en consideración la alegación.

6ª.- Con relación a la **publicación en la web** del procedimiento selectivo del puesto de gerente se manifiesta que no se ha podido acreditar de ninguna otra forma diferente a la que ya ha expuesto a lo largo del procedimiento de investigación.

Se añade además que no se ha presentado, con relación a esta cuestión ni sobre las bases definitivas, ninguna alegación, queja, reclamación, recurso o incidencia.

Con relación a lo expresado se debe señalar que la competencia para certificar en el ámbito de la entidad corresponde solo al secretario/a de la misma, a tenor de lo dispuesto en el artículo 16 de sus propios Estatutos, cuya literalidad es la siguiente:

- La Secretaría. El Secretario de la Entidad Pública Empresarial deberá ser funcionario de carrera al que se exija para su ingreso titulación superior, y ejercerá las funciones de fe pública y asesoramiento legal de los órganos unipersonales y colegiados de la Entidad.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	22/27

En primer lugar, cabe matizar que en relación al procedimiento se presentó alerta en esta Agencia, objeto del presente expediente.

En segundo lugar, que la ausencia de interposición de recurso, queja, alegación, reclamación o incidencia en la tramitación previa, no lleva aparejado de forma irremisible que un procedimiento se haya realizado de forma correcta, como tampoco el hecho de presentar una alerta en la AVAF supone el inicio de un procedimiento de investigación.

No puede tenerse en consideración la alegación.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Conclusión de las actuaciones

El artículo 16 de la Ley 11/2016 dice que finalizada la tramitación, el director o directora de la Agencia:

1. Deberá emitir un informe motivado sobre las conclusiones de las investigaciones, que deberá tramitar el órgano que corresponda en cada caso, el cual, posteriormente y en el plazo que se haya establecido en el informe, deberá informar al director o la directora de la agencia sobre las medidas adoptadas o, en su caso, los motivos que le impiden actuar de acuerdo con las recomendaciones formuladas.

2. Finalizará el procedimiento, en su caso, con archivo de las actuaciones. El archivo será comunicado al denunciante o solicitante en escrito motivado.

3. Iniciará un procedimiento sancionador de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

4. Si en el curso de las actuaciones emprendidas por la agencia se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias, el director o la directora de la agencia lo deberá comunicar al órgano que en cada caso corresponda. 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.

5. La agencia puede dirigir recomendaciones motivadas a las administraciones y a las entidades públicas en que se sugiera la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar las disfunciones o las prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de conductas irregulares detectadas.

6. Si la relevancia social o la importancia de los hechos que hayan motivado la actuación de la agencia lo requieren, el director o la directora puede presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de Les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	23/27

SEGUNDO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 39.1 de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019):

1. *Concluidas las actuaciones de investigación, se elaborará un informe final en el que se detallarán sus resultados, contemplando los hechos y circunstancias constatados, las personas que hayan participado, colaborado o intervenido en los mismos, y su posible calificación jurídica, así como las posibles responsabilidades.*
2. *El informe final de investigación será suscrito por la Agencia y en él se recogerán las alegaciones formuladas por las personas que pudieran resultar implicadas individualmente en los hechos objeto de investigación.*
3. *Este informe final será comunicado a la persona que denunció los hechos que dieron lugar a la investigación, salvo que se exija el mantenimiento del secreto en aras al buen fin de la investigación en la Agencia o en otro órgano.*

TERCERO.- Según lo dispuesto en el artículo 40 de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019):

“1. Una vez finalizada la tramitación del expediente de investigación y sobre la base del informe final de investigación a que se refiere el artículo anterior, el director o directora de la Agencia, mediante resolución motivada podrá acordar:

- a) *El archivo de las actuaciones de investigación, que será comunicado a los denunciantes o solicitantes. Si se constatan datos, elementos o circunstancias determinantes de los que no se tenía conocimiento en el momento de acordar el archivo del expediente de investigación, podrá acordarse su reapertura.*
- b) *La formulación de todas aquellas recomendaciones conducentes a la adopción de las medidas que se estimen convenientes, pudiendo sugerir la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar disfunciones o prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de las conductas irregulares detectadas.*
- c) *Si se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias u otros hechos sancionables de acuerdo con la normativa sectorial, se comunicará al órgano competente.*
- d) *Si se advierten acciones u omisiones de las previstas en los artículos 17 y siguientes de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, se propondrá el inicio del procedimiento sancionador correspondiente.*
- e) *En caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se dará traslado a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.*

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	24/27

f) Si hay indicios de conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se dará traslado de forma inmediata al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

2. Los informes de investigación, las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En el supuesto de que la relevancia social o la importancia de los hechos que han motivado las actuaciones de la Agencia lo requieran, la directora o director podrá presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

4. La Agencia comprobará que las autoridades competentes aplican las medidas administrativas, financieras, legislativas o disciplinarias que les ha recomendado, realizando su seguimiento mediante las actuaciones que considere adecuadas. A tal efecto, la Agencia puede dirigir recordatorios a la máxima autoridad del organismo afectado y solicitarle la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en el que se detallen las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

5. En caso de que las autoridades afectadas no apliquen las recomendaciones propuestas ni justifiquen su inaplicación, la Agencia debe hacerlo constar en la memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia debe comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente”.

CUARTO.- Normativa Específica

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
- Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación		Página	25/27

- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, de 20 de abril de 2021.

Por todo cuanto antecede, **RESUELVO**:

Primero.- Desestimar las alegaciones presentadas por la EPE Aigües i Sanejament de Sueca de conformidad al detalle contenido en el presente escrito por cuanto no desvirtúan las conclusiones alcanzadas en el Informe Provisional de Investigación, salvo las matizaciones señaladas respecto a la primera conclusión.

Segundo.- Finalizar la tramitación del expediente de investigación **2.11/2019 (2020/G01_01/000199)**, formulando recomendaciones, e iniciándose, por tanto, la fase de seguimiento de las mismas.

Tercero.- La EPE Aigües i Sanejament de Sueca deberá elaborar un **Plan de Implementación** para cumplir con las siguientes recomendaciones:

- 1.- Que la EPE Aigües i Sanejament de Sueca debe convocar bolsas de trabajo específicas para cubrir las necesidades urgentes e inaplazables y en las que se tenga en cuenta las necesidades propias de la entidad, evitando así, abusar de la utilización de bolsas de otras administraciones.

En los supuestos de ausencia de bolsa de trabajo específica, y siempre que se justifique debidamente, se podría utilizar la bolsa de trabajo de un Ayuntamiento en base al principio de colaboración de una administración pública con un particular, en este caso una empresa municipal, previsto en los arts. 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 111 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local. Para ello, **se ha de suscribir un convenio administrativo**, de acuerdo con requisitos previstos en los arts. 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En el convenio debería contemplar, además de lo previsto en el artículo 49 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, lo siguiente: Las razones por las cuales se acude a la bolsa de trabajo de un ayuntamiento y no se constituye una bolsa de trabajo propia. Una cláusula que prevea el procedimiento que se va a seguir por parte de las administraciones intervinientes para dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en relación a la cesión de datos de carácter personal de los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo temporal. Acudir a las bolsas de trabajo de otras entidades no debe justificarse en un ahorro de costes económicos ni de gestión del proceso selectivo.

Asimismo, con el fin de garantizar la seguridad jurídica, y en base a lo dispuesto en el art. 83.2 de la Ley 39/2015, previamente a la aprobación del convenio, sería recomendable someter el Convenio a información pública mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y/o en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y de la empresa municipal, con el fin de que los interesados puedan presentar las alegaciones que crean oportunas.

Desde el punto de vista de los aspirantes se produce una grave distorsión, dado que los mismos se presentan a unos procedimientos selectivos convocados por una concreta

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Aval)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	26/27

administración con desconocimiento de que pueden llegar a ser llamados por otras entidades o administraciones públicas diferentes. Por ello, se recomienda que en las bases que rigen los procesos selectivos se haga mención expresa de la posibilidad de ceder la bolsa a otras administraciones o entes públicos.

2.- Habida cuenta que la persona contratada como gerente presentó su dimisión y cesó en el puesto el 31 de julio de 2019, se deberá elaborar un procedimiento para la provisión del puesto de gerente de la entidad ciñéndose a los propios estatutos y a la legalidad vigente, como no puede ser de otra manera, atendiendo de forma inexcusable a los informes jurídicos de la secretaría y del servicio de Recursos Humanos.

Todo el procedimiento de selección deberá quedar documentado.

3.- Que las bases de la Convocatoria que se elaboren para la cobertura del puesto de gerente de la entidad, además de ser consensuadas por el Consejo de Administración se redacten conforme a criterios jurídicos que respondan a las exigencias que requieren este tipo de puestos de trabajo de alta dirección y se sometan a los informes previos que avalen la decisión.

4.- Respecto a las publicaciones que se lleven a cabo en la página web de la entidad deberá instrumentarse un procedimiento en el que se pueda dejar constancia fehaciente de las publicaciones y de los periodos de exposición de las mismas con el objeto de que esta exposición permita ser certificada por la secretaría

Cuarto.- La EPE Aigües i Sanejament de Sueca deberá comunicar a esta Agencia en el plazo **máximo de un mes** desde la notificación de la presente la resolución la aceptación de las recomendaciones de mejora propuestas para eliminar las áreas de riesgos de las conductas irregulares detectadas o en su defecto de manera motivada las razones que impiden adoptar las recomendaciones propuestas.

Quinto.- Informar a que en caso de que la EPE Aigües i Sanejament de Sueca no aplique la recomendación propuesta, ni justificase su inaplicación, la Agencia deberá hacerlo constar en la Memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia deberá comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente. Todo ello en cumplimiento del referido artículo 40 del Reglamento de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

Sexto.- Notificar la resolución del expediente a la persona denunciante, así como a la entidad denunciada, con indicación de que contra la presente resolución, que finaliza las actuaciones de investigación con recomendaciones e inicia la fase de seguimiento de las mismas, no cabe recurso alguno; ello, de conformidad con lo establecido en el art. 40.2. del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962787450
<https://www.antifraucv.es>

27

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/06/2021 08:21:11
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	27/27