

<p>Expediente: 2020/G01_01/000347 Ref.: [REDACTED]</p> <p>Asunto: denuncia irregularidades gestión de personal Denunciado: Fundación para la Investigación Instituto Sanitario La Fe (IIS – La Fe)</p>	<p>DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</p>
--	---

RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente de referencia instruido con motivo de la denuncia sobre irregularidades en relación con la gestión del personal de una fundación del sector público, y en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Hechos Investigados.

En fecha 19 de agosto de 2020 se presentan sendas alertas que comunican a esta Agencia continuas irregularidades en materia de gestión del personal de la Fundación para la Investigación Sanitaria (IIS – La Fe).

En fecha 4 de octubre de 2020 se procede a ampliar la denuncia con nuevos hechos, especialmente centrándose en un presunto trato de favor hacia una persona vinculada a un partido político.

SEGUNDO. Apertura de Expediente.

La presentación de la denuncia anterior originó la apertura del expediente de análisis e investigación identificado con el n.º 2020/G01_01/000347 y n.º 2020/G01_01/000348, siendo acumulado este último al primero.

TERCERO. Actuaciones realizadas para la determinación del análisis la verosimilitud de la denuncia.

Para el estudio de la verosimilitud se ha procedido al análisis y estudio detallado de documentación administrativa, así como de información obtenida a través de fuentes abiertas.

Asimismo, esta Agencia tiene conocimiento de la existencia de Informes del Inspector de Trabajo y Seguridad Social que concluyen lo siguiente:

“A la vista de la anterior argumentación, y tal y como ya se hizo en el 2019, se concluye que, al menos en las contrataciones temporales vigentes a fecha de la presente actuación inspectora, de todos aquellos empleados que desempeñan sus

<p>CSV (Código de Verificación Segura)</p>	[REDACTED]	<p>Fecha</p>	<p>07/09/2021 18:18:08</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 - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)</p>		
<p>Url de verificación</p>	[REDACTED]	<p>Página</p>	<p>1/24</p>

funciones en los servicios del Área Plataformas de Apoyo a la Investigación y los servicios del Área de Gestión anteriormente reflejados, se produce una **conducta manifiestamente fraudulenta y un evidente abuso de derecho**, que quedan explícitamente proscritos por lo dispuesto en los artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil sobre la eficacia general de las normas jurídicas, pues los puestos estructurales de tales áreas siguen cubriéndose básicamente con contratos de trabajo temporales pues no consta la existencia de un auténtico y real proyecto de investigación desempeñado por estos trabajadores de Plataforma de Gestión del ISS La Fe, pues tales empleados no llevan a cabo una actividad investigadora en el ámbito de un proyecto específico y novedoso entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación (véase Ley 14/2011), sino más bien para participar en la actividad ordinaria de la ISS La Fe que precisa de personal de estructura y apoyo (tanto en plataformas como en gestión) para los diferentes Grupos de Investigación, por lo que en consecuencia, **tales trabajadores estarían prestando unos servicios que lejos de ser ocasionales, puntuales o aislados, en realidad obedecen a necesidades permanentes y estructurales en la FUNDACION PARA LA INVESTIGACION DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO Y POLICLINICO LA FE).**

No obstante, desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no se puede proceder a la extensión de requerimiento alguno para la transformación en indefinidos de los contratos efectuados en fraude de ley (véase artículo 22.1 en relación artículo 12.1 a) y 3 de la Ley 23/2015 de 22 de Julio Ordenadora Sistema ITSS), por cuanto que tal proceder, aparte de vulnerar los principios de igualdad, publicidad mérito y capacidad en el acceso al empleo público, se estaría vulnerando lo dispuesto en la DA 43 de la Ley 6/2018 de 3 de Julio de Presupuestos Generales del Estado para el 2018 (misma redacción que la DA 34 de la Ley de presupuestos para el 2017) que dispone que "Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental...no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con contrato de trabajo temporal salvo cuando ello derive de una resolución judicial".

Y este, a juicio del funcionario que suscribe, debe ser el camino a seguir por los propios trabajadores a efectos de obtener la resolución judicial que les atribuya la condición de indefinidos no fijos en la FUNDACION PARA LA INVESTIGACION DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO Y POLICLINICO LA FE, como ya se está haciendo por parte de algunos de ellos siendo este hecho público y notorio. (véase <https://valenciaplaza.com/sentencia-vuelta-trabajador-despedido-iis-la-fe>. o <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2020/08/12/juez-reconoce-contratos-fraude-ley-11172071.html>.)"

En fecha 22 de febrero de 2021 se formuló requerimiento de información y documentación a la Fundación del Instituto de Investigación Sanitaria – La Fe de Valencia, solicitando la remisión de lo siguiente:

"1. Informe 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 actuar, para subsanar y corregir las situaciones irregulares puestas de manifiesto tanto en la denuncia, como en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esto es, la cobertura de puestos claramente estructurales mediante contratos con la falsa apariencia de obra y servicio.

2. Copia de los contratos de trabajo y prórrogas de los siguientes trabajadores de esa entidad:

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962 78 74 50
<https://www.antifraucv.es>

2

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	2/24

(...)

3. Identifique la persona responsable de la decisión del alta y/o renovación de la relación laboral una vez finalizado el plazo de vigencia de los contratos temporales requeridos.”

La entidad investigada remitió a esta Agencia la documentación solicitada en 30 de marzo de 2021, tal y como consta acreditado en el expediente.

CUARTO. Informe Previo.

En fecha 3 de mayo de 2021 se ha emitido informe previo por funcionarios de esta Agencia proponiendo el inicio de la fase de investigación en el expediente.

QUINTO. Resolución de Inicio de Actuaciones de Investigación.

En fecha 5 de mayo de 2021 se remitió a la entidad autora de los hechos Resolución de Inicio de Actuaciones de Investigación, cuya recepción consta acreditada en el expediente.

En la citada Resolución, se requería la aportación de la siguiente documentación, cuyo texto literal se transcribe a continuación, y se otorgó un plazo de 10 días hábiles para su cumplimentación:

“- Informe sobre si la Dirección General de Presupuestos ha resuelto la Solicitud de la Función IIS – La Fe, de fecha 25 de febrero de 2021 respecto a la autorización de la masa salarial de 2021 para 45 puestos de la RPT (1.307.847,53€), aportándose a esta Agencia copia de la respuesta que, en su caso, hubiera recaído.”

La entidad investigada remitió a esta Agencia la documentación solicitada en 21 de mayo de 2021, tal y como consta acreditado en el expediente.

SEXTO. Informe Provisional.

En fecha 23 de junio de 2021 se emitió informe provisional por funcionarios de la Agencia.

Dicho informe provisional fue notificado en fecha 28 de junio de 2021.

SÉPTIMO. Trámite de Audiencia.

Tras el informe provisional se concedió trámite de audiencia por un plazo de **10 días hábiles** a contar desde la recepción del informe para que las entidades afectadas pudieran formular las alegaciones oportunas ante la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	3/24

A fecha 29 de julio de 2021, habiendo transcurrido el plazo concedido, no se han presentado nuevas alegaciones, procediendo la elevación a definitivo del informe provisional.

OCTAVO. Informe Final de Investigación.

En fecha 15 de junio de 2021 se emitió informe final de investigación por funcionarios de la Agencia.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

PRIMERO.- Análisis de la información aportada junto con la denuncia.

Los hechos objeto de análisis son, en particular, que:

1. La Fundación posee 350 contratados laborales, de los cuales únicamente 6 lo son con contrato indefinido.
2. Existe un Informe de la Inspección de Trabajo, del año 2019, así como diversas sentencias de lo Social, que han declarado varios contratos “en fraude de ley”.
3. No obstante lo anterior, se continúan cometiendo las siguientes irregularidades:
 - a) Los sucesivos Directores Generales de la Fundación, adoptarían la política de no renovar los contratos temporales a medida que los mismos iban finalizando.
 - b) Esto habría provocado un continuo deterioro del servicio por la pérdida de efectivos materiales afectos.
 - c) Según indica la persona alertadora: *“con el paso de los meses se empiezan a publicar y resolver diversas convocatorias para distintos puestos del área de gestión supuestamente enmascarados mediante contratos de obra y servicio. Esta actitud no es generalizada, ya que en unas áreas o servicios no se sacan contratos, incluso pudiendo buscar justificaciones razonadas para poder cuadrar dentro de una obra o servicio, y en otras áreas no se tiene ningún reparo en sacar contratos para cubrir puestos claramente estructurales mediante contratos con la falsa apariencia de obra y servicio.”*
 - d) Según indica la persona alertadora: *“Algunas de estas plazas de puestos del área de gestión mediante contratos de obras y servicios, casualmente son adjudicadas a gente que están anteriormente cubriendo a personal por bajas maternales y excedencias voluntarias de personal que sabiendo que van a cumplir 3 años y los echarán, se han ido a trabajar a otros sitios.”*

La persona alertadora enumera un total de 8 casos particulares.

Como se ha indicado en los antecedentes de hecho, se solicitó informe en el que se detallan 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 actuar, para

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación		Página	4/24

subsanan y corregir las situaciones irregulares puestas de manifiesto tanto en la denuncia, como en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esto es, la cobertura de puestos claramente estructurales mediante contratos con la falsa apariencia de obra y servicio, así como determinada documentación adicional.

SEGUNDO.- Alegación previa de posible falta de competencia de la AVAF.

En fecha 7 de abril de 2021 la Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe presentó “Informe en el que se valora la cobertura de puestos estructurales en Fundaciones del Sector Público Instrumental de la Comunidad Valenciana y, en concreto, en el IISLAFE.”

Asimismo, se aportaban los documentos de acompañamiento del citado informe.

Del contenido del mismo cabe resaltar que según el IISLAFE “la mayoría de los trabajadores identificados han iniciado un procedimiento judicial frente a la Fundación y/o sus contratos han sido ya calificados por la Inspección de Trabajo en su informe de 25 de abril de 2019.”

En primer lugar, el Instituto formaliza una alegación previa de posible falta de competencia de la Agencia Valencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunitat Valenciana.

Desarrolla dicho argumento con base en que un número importante de los contratos solicitados ya han sido analizados por la Inspección de Trabajo en su informe de 25 de abril de 2019, o se encuentran pendiente de ello, o por los Juzgados de lo Social de Valencia como consecuencia de las demandas judiciales interpuestas por los trabajadores.

Más concretamente, con respecto a los 60 contratos de los trabajadores relacionados:

- i. 19 trabajadores han sido objeto de procedimientos judiciales finalizados con sentencia firme en el que se declara el carácter indefinido no fijo de la relación laboral y/o reclamación de cantidad.
- ii. 17 trabajadores han presentado demandas judiciales por los trabajadores afectados sin que hasta el momento haya recaído sentencia.
- iii. 6 trabajadores han sido objeto del informe de la Inspección de Trabajo que los consideró fraudulentos, sin que hayan iniciado procedimiento judicial alguno.
- iv. En consecuencia, únicamente 18 trabajadores no han sido objeto de un procedimiento judicial o administrativo previo.

El artículo 5.2 de la Ley 11/2016, regula que *“La agencia no tiene competencia en las funciones y materias que corresponden a la autoridad judicial, ministerio fiscal y la policía judicial ni puede investigar los mismos hechos que han sido objeto de sus investigaciones. En caso de que la autoridad judicial o el ministerio fiscal inicien un procedimiento para determinar el relieve penal de unos hechos que constituyen al mismo tiempo el objeto de las actuaciones de la agencia, esta deberá interrumpir sus actuaciones y aportar inmediatamente toda la información de la que dispone, además de prestar el apoyo necesario, siendo un órgano de apoyo y colaboración de la autoridad judicial y el ministerio fiscal cuando sea requerida (...).”*

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	5/24

En consecuencia, la AVAF posee competencias para la valoración legal de los hechos denunciados, si bien con respecto a los contratos que se solicitan ahora y que ya fueron objeto del Informe de la Inspección de Trabajo –punto iii–, no se ve adecuado entrar a valorarlos legalmente puesto que la propia ITSS ya ha realizado dicho análisis, considerándolos fraudulentos, emplazando a los propios trabajadores a que planteen la cuestión en sede judicial, pues las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado solo permiten la atribución de la condición de personal indefinido no fijo a raíz de una sentencia judicial (no por decisión administrativa).

La AVAF no tiene competencias para declarar al carácter fraudulento de los mismos, al ser esta una cuestión que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal y como se establece en la Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (“Ley 23/2015”), y a los Juzgados de lo Social, pero ello no impide la valoración de los hechos de manera motivada.

Así, el art.1 de la Ley 23/2015 define a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, especificando que dentro de dichas normas quedan comprendidas las relativas a materias laborales.

Más concretamente, el art. 12 recoge que la función inspectora consistirá en la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, y ello en determinados ámbitos como el relativo a las relaciones laborales que integra las normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Por su parte, el art. 14 delimita las funciones de los Subinspectores Laborales estableciendo que les corresponderá actuar en materia de comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.

Por ello, en base a dicha normativa corresponde a la función inspectora la determinación del carácter fraudulento de los contratos temporales y la extensión del consiguiente requerimiento de transformación de los mismos.

Asimismo, la mencionada función inspectora se ejerce en exclusiva por la Inspección de Trabajo, tal y como establece el apartado e) del art. 2 de la Ley 23/2015.

Por tanto, la ITSS es el único órgano administrativo competente para analizar el carácter fraudulento de los contratos de trabajo y extender los correspondientes requerimientos.

A mayor abundamiento, junto a la ITSS son competentes para declarar el carácter indefinido de la relación laboral los Juzgados de lo Social, estableciendo el art. 1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social lo siguiente:

“Artículo 1. Orden jurisdiccional social.

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias.”

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	6/24

Ante todo lo anterior, debe señalarse por esta Agencia, que los hechos que se denuncian están relacionados con la gestión de los recursos humanos por parte de una entidad del sector público autonómico, y no directamente con la calificación de los contratos, por lo que no se produce un solapamiento de competencias de la AVAF con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o con los Juzgados de lo Social, siendo las diferentes actuaciones coordinables entre sí y no excluyentes.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 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, la Agencia se configura como una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Dicha Ley regula el régimen jurídico y funcionamiento de la Agencia, la cual actúa con independencia de las administraciones públicas.

La Agencia se crea para prevenir y erradicar el fraude y la corrupción de las instituciones y administraciones públicas valencianas y para el impulso de la integridad y la ética pública, además del fomento de una cultura de buenas prácticas y de rechazo del fraude y la corrupción en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, así como en la gestión de recursos públicos.

Según el artículo 3 de la Ley 11/2016, anteriormente citada, el ámbito de actuación es el siguiente:

“(…)

b) El sector público instrumental de la Generalitat, en los términos definidos en el artículo 2.3 de la Ley 1/2015, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones.

(…)”.

A tenor de lo señalado en el artículo 4 a) y c) de la Ley 11/2016, son fines y funciones de la Agencia, entre otros, la investigación de posibles casos de conductas opuestas a la integridad o contrarias a los principios de objetividad, eficacia y sumisión plena a la ley y al derecho, así como investigar los actos o las omisiones que pudieran ser constitutivos de infracción administrativa, disciplinaria o penal y, en función de los resultados de la investigación, instar la incoación de los procedimientos que corresponda para depurar responsabilidades.

De conformidad con ello, esta Agencia es competente para llevar a cabo actuaciones de investigación de los hechos relatados en los antecedentes de hecho y sobre las personas que pudieran tener relación con los mismos.

Por tanto, nos encontramos dentro del ámbito de actuación de esta agencia, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1, 3 y 4 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.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	7/24

TERCERO.- Naturaleza Jurídica del Instituto para la Investigación Sanitaria – La Fe de Valencia y Régimen Jurídico del personal a su servicio

Conforme al artículo 1 de sus Estatutos, el IISLAFE es una Fundación del Sector Público de la Generalitat y sin ánimo de lucro, sujeta a la legislación vigente aplicable en la Comunitat Valenciana, bajo la tutela del Protectorado que ejerce la Generalitat Valenciana (artículos 2.3 letra C, 3.2 y 157, de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones). Así, el IISLAFE está recogido expresamente en el propio artículo 2.6 de la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021 (“LGPGV”) entre el resto de las fundaciones del sector público de la Generalitat.

En concreto, conforme al art. 2.3.c) de Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones (“Ley 1/2015”), el IISLAFE, al ser una fundación del sector público de la Generalitat, integra el sector público instrumental (“SPI”) de ésta, que forma parte a su vez, conforme al art. 2.1.b), del sector público.

Como parte del SPI, en aplicación de los arts. 2.3 y 17 del Decreto Ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de Medidas Urgentes de Régimen Económico-financiero del Sector Público Empresarial y Fundacional (“Decreto Ley 1/2011”), la Fundación aplica a su personal las previsiones de la legislación de la función pública valenciana referentes al código de conducta del empleado público, los principios de selección y el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Asimismo, conforme al artículo 38.1 LGP, a los contratos de trabajo del personal laboral les serán de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Para desarrollar toda la reseñada actividad, la Fundación cuenta en la actualidad con una plantilla constituida por 364 personas trabajadoras (febrero de 2021), la gran mayoría contratados temporalmente, ya que **actualmente sólo existen en la relación de puestos de trabajo 18 puestos fijos**, es decir, sólo se prevé la cobertura indefinida de aproximadamente el 5% de la plantilla de la Fundación.

La plantilla del IISLAFE se distribuye en tres grandes áreas:

(1) Área de Investigación, que incluye a todo el personal investigador que lleva a cabo una actividad investigadora, realizando sus funciones laborales en el marco de proyectos de investigación con el apoyo económico de instituciones públicas (Proyectos del Instituto de Salud Carlos III - Fondo de Investigación Sanitaria, Plan Nacional de I+D+i, Proyectos Autonómicos y Proyectos Europeos e Internacionales) y de entidades privadas.

(2) Área de Plataforma, desarrollada con apoyo del Instituto de Salud Carlos III, que incluye a todo el personal que realiza funciones de apoyo científico, técnico y tecnológico a los distintos grupos de investigación, ofreciendo servicios que pueden ser requeridos por cualquiera de los proyectos de investigación de I+D+i en Ciencias y Tecnologías de la Salud. Además de prestar servicios a clientes internos (investigadores y facultativos del Hospital IIS La Fe), también se presta servicios a clientes externos (otros centros hospitalarios, centros de investigación y empresas del sector).

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	8/24

(3) Área de Gestión, que incluye al personal que presta sus servicios en los puestos considerados de estructura y gestión de la Fundación (entre otros, a modo de ejemplo, en este grupo incluiríamos al departamento de desarrollo de personas, el departamento jurídico, el departamento económico, etc.).

Aproximadamente, el 80% de la plantilla de la Fundación está dentro del Área de investigación, el 10% está en Plataformas y el 10% restante está en Gestión.

Por su propia naturaleza, la mayoría del personal investigador está contratado de manera temporal, ya que sus contratos de trabajo están estrechamente vinculados a proyectos de investigación. **Sin embargo, ante la acusada falta de puestos estructurales en la relación de puestos de trabajo, la Fundación contrata a gran parte del personal de estructura y soporte de la investigación a través de contratos temporales por las razones que se expondrán más adelante.**

En definitiva, para garantizar el mantenimiento del elevado nivel de actividad del IISLAFE se requiere una plantilla acorde a tales necesidades y que aborde todas las áreas de la Fundación, en caso contrario, no se podría mantener ni cualitativa ni cuantitativamente el actual volumen de trabajo.

Ante la reseñada situación en la gestión del personal la Inspección de Trabajo y Seguridad de Valencia ("ITSS"), tras las correspondientes actuaciones inspectoras, emitió Informe de fecha 25 de abril 2019, en el que concluyó que:

a) "Respecto del personal temporal (...) integrado en los grupos del área de investigación que desarrollan proyectos específicos de investigación, **no se aprecian en principio, irregularidades a efectos de fraude de ley en la contratación**".

b) "**Salvo prueba en contrario que no ha sido aportada por la FUNDACION PARA LA INVESTIGACION DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO Y POLICLINICO LA FE (...), al menos en las contrataciones temporales vigentes a fecha de la presente actuación inspectora, de todos aquellos empleados que desempeñan sus funciones en los servicios del Área Plataformas de Apoyo a la Investigación y los servicios del Área de Gestión anteriormente reflejados, se produce una conducta manifiestamente fraudulenta y un evidente abuso de derecho**, que quedan explícitamente proscritos por lo dispuesto en los artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil sobre la eficacia general de las normas jurídicas".

Por tanto, a partir del Informe de la ITSS, puede afirmarse que aproximadamente el 80% de la plantilla se sustenta en contratos acordes a derecho.

Por su parte, respecto al personal de Plataformas se concluyó que: "la práctica totalidad de los trabajadores contratados directamente por la FUNDACION PARA LA INVESTIGACION DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO Y POLICLINICO LA FE para integrar las distintas unidades de las siete plataformas con las que cuenta la entidad pública instrumental, vienen manteniendo con la citada fundación unas relaciones laborales de carácter temporal justificadas en contratos de obra al amparo de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, si bien, no consta ni se ha acreditado que tales empleados se adscriban a un proyecto concreto y específico de investigación, sino más bien, se trata de empleados al frente de las Plataformas propiedad de la ISS La Fe, que sirven de soporte científico-

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	9/24

Materia	Nº de demandas	Nº de sentencias
Despido	19	10
Reconocimiento de derecho de la condición de indefinido	41	12

tecnológico no solamente a los distintos grupos de investigación de la Fundación, sino también a clientes externos (con distinta facturación)".

Respeto al personal de las Áreas de Gestión se infirió que "con un simple vistazo a la denominación de las diferentes áreas de gestión, es fácil deducir que las mismas vienen a suponer la estructura necesaria para el debido funcionamiento de la propia Fundación, como si de una empresa normal se tratara, pues el área de desarrollo de personas (recursos humanos) afecta a todos los trabajadores de la ISS La Fe las nóminas se confeccionan desde la misma para todos los trabajadores en su cómputo global; al igual podríamos decir del área económica o del área informática; en otras palabras, no es que cada proyecto específico y concreto de investigación tenga a sus propios informáticos, a su propio contable o a su propio técnico laboral, sino que **se trata de servicios comunes para todos los trabajadores de la Fundación**, independientemente de que estén adscritos a grupos de investigación o a plataformas tecnológicas".

Sin embargo, como el IISLAFE tiene naturaleza de ente del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, la ITSS no requirió a la Fundación la transformación en indefinidos de los contratos temporales efectuados en fraude de ley, ya que lo contrario podría implicar una vulneración de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad a los que está sujeta la misma.

Asimismo, tampoco se extendió el requerimiento porque sería contrario a lo dispuesto en el art. 38.3 LGPGV, que dispone expresamente que "la condición de indefinido no fijo solo podrá atribuirse cuando derive de una resolución judicial". Por este mismo motivo se compelió por parte de la ITSS a los trabajadores afectados a plantear la cuestión en sede judicial.

Como consecuencia del Informe de la ITSS y la imposibilidad de proceder automáticamente a la conversión de los contratos temporales indefinidos, se han venido sucediendo continuas demandas de trabajadores contra la Fundación ante los Juzgados de lo Social de Valencia.

En concreto, desde la inspección de trabajo hasta la actualidad (6 de abril de 2021) se han presentado contra la Fundación múltiples demandas en relación con el supuesto fraude de ley en la contratación.

En este sentido, es de destacar que en todos los casos que se han celebrado hasta el momento se ha desestimado la petición de nulidad (3 sentencias hasta la actualidad), descartándose completamente por los Juzgados que desde el IISLAFE se otorgue a los trabajadores que demandan el reconocimiento de su condición de indefinidos.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	10/24

CUARTO.- Problemática de la gestión de la contratación temporal en el sector público en general.

Continúa el informe aportado por el Instituto de Investigación Sanitaria con el análisis de la alta temporalidad existente en la Fundación, que debe ponerse en relación con el ámbito al que pertenece, el sector público, pues como ente encuadrado en el mismo la Fundación se encuentra sometida a su normativa. Es más, como se desarrollará seguidamente, el origen de la actual situación en el IISLAFE se encuentra en la regulación vigente y la aplicación que se hace de esta.

En consecuencia, corresponde en estos momentos analizar la íntima relación que se produce entre sector público y temporalidad, lo que mostrará que la situación existente en la Fundación, lejos de ser un caso aislado, refleja un patrón común en el sector público, donde la temporalidad se ha convertido en una enfermedad endémica.

Por ello desde la Generalitat Valenciana se marcó como objetivo para finales del año 2019 el obtener una tasa de temporalidad en el sector público instrumental inferior al 8%, aunque ya se era consciente que con las limitaciones normativas “nos encontramos con un escenario que hace inviable la reducción de la tasa de temporalidad hasta el 8 %, y que además generará un mayor número de vacantes”.

Es más, si se analiza la temporalidad en el sector público instrumental se puede constatar como el IISLAFE es uno de los entes públicos que tiene autorizados menos puestos fijos en comparación con entes de la misma rama de actividad.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NATURALEZA JURÍDICA	ENTIDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE PUESTOS FIJOS AUTORIZADOS (RPT)	FECHA PUBLICACIÓN
Comunitat Valenciana	Entidad Pública Instrumental Del Sector Público	Fundació de la Comunitat Valenciana per al foment d'estudi superiors (FESS)	4	3	27/07/2020
Comunitat Valenciana	Entidad Pública Instrumental Del Sector Público	Fundación para el fomento de la investigación sanitaria y biomédica de la comunitat valenciana (FISABIO)	384 ⁸	93	29/12/2017
Comunitat Valenciana	Entidad Pública Instrumental Del Sector Público	Fundación para la investigación del hospital clínico de la c. V. (INCLIVA)	155	25	02/12/2020
Comunitat Valenciana	Entidad Pública Instrumental Del Sector Público	Instituto valenciano de atención social y sanitaria (IVASS)	1,055 ⁹	995	10/03/2021
Comunitat Valenciana	Entidad Pública Instrumental Del Sector Público	Fundación para la investigación del hospital universitario la fe de la c. V. (IISLAFE)	355 ¹⁰	18	28/01/2021
Comunidad de Galicia	-	Fundación Pública Gallega de Medicina Genómica (FGMG)	43	34	01/01/2020
Comunidad de Galicia	-	Fundación pública de urgencias sanitarias de Galicia (FUSG)	528	260	21/01/2020

En definitiva, la Comunidad Valenciana es una de las Comunidades Autónomas con mayor tasa de temporalidad, tanto en el sector privado como en el público, lo que convierte la extraordinaria situación del IISLAFE en singular en comparación con otros entes del sector público de esta CCAA.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Uri de verificación	[REDACTED]	Página	11/24

En este sentido, es de particular interés la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo 2020, que cuestiona el modelo de contratación temporal del sector público español. El Tribunal de Justicia constata que la transformación del empleo público temporal en empleo público fijo «está excluida categóricamente en virtud del Derecho español, ya que el acceso a la condición de personal fijo solo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo». Además, el TJUE establece que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales apreciar si las «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos» previstas en el Derecho español son eficaces para lograr dicho objetivo. También, señala el Tribunal que el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones, no priva de carácter abusivo, desde ese punto de vista, al comportamiento de ese empleador y no lleva a que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público.

QUINTO.- Problemática particular de la gestión de la contratación temporal en el Instituto de Investigación Sanitaria – La Fe, de Valencia.

Finalmente el informe aportado aborda la cuestión particular del IISLAFE, describiendo la tramitación necesaria para la contratación de personal fijo en plantilla.

Como norma general, para la contratación de personal laboral indefinido, la Fundación debe elaborar una propuesta de Relación de Puestos de Trabajo (“RPT”), que incluye todos los puestos indefinidos.

En este sentido, cada año, con anterioridad al 1 de marzo, la Fundación solicita a la Consellería de Hacienda (Dirección General de Presupuestos y Patrimonio) la autorización de la masa salarial (art. 34.4 LGPGV). Al mismo tiempo, se presenta la correspondiente solicitud de aprobación de puestos de la RPT a la Dirección General de Sector Público, que está supeditada a la aprobación de la masa salarial.

Una vez obtenido el informe favorable, la RPT debe ser aprobada por Acuerdo del Patronato y publicada en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto Ley 1/2011.

Por lo tanto, únicamente si la Fundación recibe informe favorable de ambas Direcciones Generales puede obtener puestos indefinidos para cubrir sus necesidades estructurales y permanentes.

Hasta el año 2019, el IISLAFE tenía autorizados únicamente 7 puestos fijos en su relación de puestos de trabajo con una masa salarial de 177.263 euros.

Así, no es hasta el año 2019 cuando se solicitan y autorizan 11 puestos de trabajo más, quedando la RPT formada por 18 puestos fijos con una masa salarial de 594.756€, mientras que la masa salarial de los puestos fuera de la RPT (330 efectivos) se eleva hasta 7.651.353€. Es de destacar que, en la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana del ejercicio 2019, los gastos de personal previstos para el IISLAFE eran de 10.305.000€.

Se aportan los Informes favorables de 17 de diciembre de 2019 de la Dirección General del Sector Público y Patrimonio, y de la Dirección General de Presupuestos (Consellería de Hacienda y Modelo Económico) de la RPT del año 2019, y de la masa salarial 2019, respectivamente.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	12/24

En el mes de diciembre de 2019, se detectó que el IISLAFE carecía de Servicio de Prevención de Riesgos laborales propio, motivo por el que el 4 de marzo de 2020 se solicitó con carácter de urgencia la creación de un puesto de Coordinador del Área de Prevención de Riesgos Laborales en la RPT de la Fundación, que se tuvo que compensar con la amortización de uno de los puestos ya existentes, por lo que la RPT del ejercicio 2020 quedó igualmente conformada por 18 puestos fijos y mantuvo la masa salarial.

En julio de 2020 se recibió la aprobación de la RPT y de la masa salarial presentada en marzo, que tan solo contemplaba la amortización de un puesto vacante por otro ni suponía ni variación de masa salarial. Por tanto, se mantuvieron los 18 puestos fijos.

Se aportan los Informes favorables de 20 de julio de 2020 de la Dirección General del Sector Público y Patrimonio, y de la Dirección General de Presupuestos (Consellería de Hacienda y Modelo Económico) de la RPT del año 2020, y de la masa salarial 2020, respectivamente.

Ante la acuciante necesidad de personal de estructura en las áreas de Gestión y Plataformas para dar apoyo al personal que desarrolla proyectos de investigación, ensayos clínicos y el resto de actividad científica, y con el objetivo de evitar una mayor pérdida de la capacidad de gestión de la actividad investigadora y de conocimiento y especialización, la **Fundación presentó el 17 de julio de 2020 la auténtica solicitud de RPT y masa salarial del ejercicio 2020, que incluía ya todos los puestos de estructura verdaderamente necesarios para cubrir las necesidades laborales del IISLAFE, negociados todos ellos con el Comité de Empresa.**

Así, se solicitó la creación de otros 114 puestos fijos con el correspondiente incremento de la masa salarial.

Se aporta "Acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa" en fecha 26 de junio de 2020 sobre la RPT 2020 y el reparto de la masa salarial y "Contestación de fecha 16 de julio de 2020" a la Dirección General de Sector Público y Patrimonio con documentación para el análisis e informe de la RPT 2020.

A pesar de lo anterior, la respuesta que ha recibido la Fundación a su intento de estabilizar laboral a su personal es que la RPT y masa salarial del año 2020 ya fue informada con la creación del puesto de Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que no procede una nueva autorización salvo que se autorice masa salarial adicional. Por tanto, se mantiene la insostenible situación de la Fundación ante la recurrente falta de recursos humanos de carácter estructural.

Durante el año 2020 sí se autorizó por Dirección General de Presupuestos la creación de dos puestos de trabajo como consecuencia de dos sentencias judiciales firmes que declaraban la condición de indefinido no fijo de dos empleados, aunque está pendiente de autorización por Dirección General de Sector Público.

Por otra parte, a finales de año, el 18 de diciembre de 2020, el Consell Acordó la aprobación de distribución de masa salarial adicional del 0,3% para el ejercicio 2020 prevista en el art. 2 del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. Por tanto, se acordó un incremento adicional de 16.521.930€, correspondiéndole al IISLAFE únicamente 425.989€.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	13/24

Ante esta limitada masa salarial adicional, la Fundación presentó el pasado 1 de febrero de 2021 la correspondiente solicitud de autorización de la masa salarial adicional a la Dirección General de Presupuestos, para aplicarla a la creación de 16 nuevos puestos fijos, habiendo seleccionado aquellos puestos de los 114 solicitados en 2020 cuya cobertura era patentemente necesaria y urgente para el funcionamiento de la Fundación.

Por parte de la Dirección General de Presupuestos se emitió el correspondiente informe favorable sobre el incremento de la masa salarial adicional y su aplicación a la creación de 16 nuevos puestos.

Posteriormente, el 5 de febrero de 2021 se recibió de la Dirección General de Sector Público y Patrimonio solicitud de documentación para el análisis e informe de la relación de puestos de trabajo (RPT 2021) y aplicación de la masa salarial adicional 2020, contestándose por el IISLAFE el pasado 24 de febrero. Ante esta masa salarial adicional, por parte de la Fundación se propone que la RPT del ejercicio 2021 quede compuesta por 45 puestos:

- a. 18 puestos ya autorizados
- b. 2 puestos reconocidos por sentencia ya informados favorablemente por Dirección General de Presupuestos.
- c. 16 puestos de nueva creación con el incremento de masa adicional autorizado por el Consell ya informados favorablemente por Dirección General de Presupuestos.
- d. 9 puestos de nueva creación por reconocimiento de la condición de indefinido no fijo por sentencia firme

En conclusión, del análisis de las peticiones presentadas por la Fundación se extrae que durante los últimos años la política de estabilización laboral de los trabajadores del IISLAFE, no ha permitido dotar de los puestos en la RPT necesarios de carácter estructural, y que por limitaciones presupuestarias no se ha pedido incremento de la masa salarial ni por ende nuevos puestos fijos.

Por tanto, la Fundación sólo ha podido obtener los puestos más indispensables para la continuación de la actividad del IISLAFE (16 puestos en 2021) y aquellos que mediante sentencias judiciales firmes reconocen la condición de indefinido no fijo. No obstante, es evidente que este limitado aumento de puestos fijos no es suficiente para cubrir todas las necesidades permanentes y estructurales de la Fundación, lo que perpetua el continuar recurriendo a la contratación temporal en un posible fraude legal.

En conclusión, en respuesta a las irregularidades denunciadas en los puntos 1 y 2 del Requerimiento de la AVAF, la Fundación no puede contratar de forma indefinida si no se aprueba previamente por Dirección General de Presupuestos y Dirección General de Sector Público y Patrimonio, por lo que continúa utilizando de manera fraudulenta la contratación temporalmente a sus empleados.

La Fundación ha instado en reiteradas ocasiones y de diferentes formas que se ampliara la RPT para que se adecuara a las necesidades de mano de obra existentes, habiendo sido infructuosos dichos intentos.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación		Página	14/24

Así, en respuesta a la supuesta “irregularidad” denunciada en el punto 3.a) del Requerimiento de la AVA, no se renuevan los contratos temporales más allá de su fecha de finalización por cuanto lo contrario supondría que los trabajadores adquirirían la condición de indefinidos no fijos, siendo responsabilidad de la Fundación evitar cualquier actuación que pueda dar lugar a la conversión de los contratos temporales en indefinidos (art. 38.2 LGPGV). En conclusión, la irregularidad se produciría precisamente si se dejara exceder de su duración los citados contratos de trabajo, no al contrario.

Ante esta situación, se presentó en fecha 19 de septiembre de 2018 un escrito conjunto por parte de los Directores Gerentes del IISLAFE, INCLIVA y FISABIO solicitando que no se aplicara el III Acuerdo a la contratación de personal temporal en las fundaciones firmantes debido a la falta de medios y recursos humanos suficientes para la implantación de bolsas temporales de empleo y a sus particulares características (p.ej. incompatibilidad de la bolsa temporal de empleo con la adjudicación de contratos público-competitivos donde el proceso de selección se hace por entidades externas a las Fundaciones o con programas de investigación científica en los que se adjudican ayudas a candidatos concretos; imposibilidad de prever las categorías profesionales derivadas de proyectos de investigación para crear las bolsas temporales, entre otras).

Con fecha 29 de noviembre de 2018 la Comisión de Diálogo Social acordó la excepcionalidad en la aplicación del III Acuerdo en lo relativo al personal investigador siempre y cuando se ajuste a la normativa que le es de aplicación al citado personal. Atendiendo a dicha comunicación, se procedió exclusivamente a la reactivación de las convocatorias temporales de personal investigador.

Posteriormente, en fecha 11 de enero de 2019 se presentó una nueva solicitud conjunta por parte de los Directores Gerentes del IISLAFE, INCLIVA, FISABIO e ISABIAL solicitando también la inaplicación del III Acuerdo a la contratación de personal temporal no investigador ante la imposibilidad de gestionar bolsas temporales de empleo con los escasos recursos humanos y materiales con los que disponen las Fundaciones.

Con fecha 4 de febrero de 2019 la Dirección General de Sector Público acordó la excepcionalidad en la aplicación del III Acuerdo, motivo por el que se volvió a reactivar la contratación temporal de personal de gestión.

Todos los procedimientos selectivos del personal temporal se hacen a través de un procedimiento de valoración de méritos, por cuanto el concurso-oposición está únicamente regulado en el sector público instrumental de la Generalitat para los puestos fijos y para las bolsas de empleo temporal (salvo las bolsas urgentes). Para garantizar la transparencia de todo el procedimiento para todos los interesados el IISLAFE cuenta con una normativa interna general para las convocatorias públicas de empleo, la cual se encuentra publicada en la página web.

Para atender al segundo punto del requerimiento de la AVA, se aportan copia de los contratos de trabajo y prórrogas de todos los trabajadores y que han cumplimentado los procedimientos selectivos de la Fundación.

SEXTO.- Propuestas para solventar el problema de la contratación temporal.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	15/24

El informe concluye con una serie de medidas, propuestas, iniciativas o líneas de actuación a realizar por el IISLAFE.

La principal medida para atajar el problema de las irregularidades en la gestión del personal temporal es la aprobación de más puestos fijos de la RPT, junto con el consecuente aumento de la masa salarial correspondiente a la Fundación dando cobertura estructural a las necesidades permanentes.

La autoridad competente para llevar a cabo las citadas actuaciones son la Dirección General de Presupuestos y Patrimonio y la Dirección General de Sector Público, bajo la dirección de la Conseller de Hacienda y Modelo Económico y, en última instancia, del Consell que es el órgano con facultades para la aprobación de la masa salarial.

La Fundación presentó en fecha 25 de febrero de 2021 escrito y documentación solicitando autorización de masa salarial para dicho ejercicio, por un importe 1.307.847,53 €, para dar cobertura a 45 puestos de RPT.

En fecha 16 de abril de 2021, la Fundación recibió por registro de entrada el oficio emitido por la Dirección General de Presupuestos en fecha 9 de abril de 2021, autorizando una masa salarial por importe de 1.209.855 € correspondiente a 41 puestos de plantilla de RPT. La diferencia del importe se debe a que la Dirección General del Sector Público y Patrimonio en su informe de fecha 7 de abril de 2021 no informó favorablemente sobre 4 puestos (40, 42, 43, 46) provenientes de sentencias judiciales firmes y la Dirección General de Presupuestos se manifestó en el mismo sentido.

Se adjunta como documento 1 el Informe de la Dirección General de Presupuestos y como documento 2 el Informe de la Dirección General del Sector Público y Patrimonio.

Cabe resaltar del escrito de la Dirección General de Presupuestos que:

- **Se autoriza una masa salarial de 1.209.855 euros** (un millón doscientos nueve mil ochocientos cincuenta y cinco euros) **correspondiente a 41 puestos de plantilla** e informa favorablemente la determinación de las condiciones retributivas de los puestos de la RPT adjunta a este escrito, condicionada a las observaciones recogidas en el informe favorable emitido por la Dirección General del Sector Público y Patrimonio a la propuesta de RPT.

- Realiza la advertencia de que los órganos competentes en materia de personal de las entidades que conforman el Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la normativa en materia laboral. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los órganos referidos, de conformidad con lo que regulen las disposiciones contenidas en el título VIII de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat.

Todo ello, dentro del máximo respeto al carácter limitativo que establece para el capítulo de gastos de personal la Ley 1/2015, referida en cuanto a la cantidad consignada en la Ley de Presupuestos y que, por tanto, deberá dar cobertura no solo a los importes reflejados en el informe sino a cualquier otro abono que hubiera de efectuarse al personal de la entidad.

Por su parte, cabe resaltar del escrito de la Dirección General del Sector Público y de Patrimonio:

C/ Navellos, 14 - 3ª
46003 VALÈNCIA
Tel. +34 962 78 74 50
<https://www.antifraucv.es>

16

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	16/24

- Esa dirección general emitió, en fecha 20 de julio de 2020 (RS251-RD722), un informe favorable a la propuesta de RPT 2020 remitida por la Fundación, conformada por 18 puestos de trabajo. Respecto de la misma, la propuesta de RPT 2021 de la Fundación se concreta en:

- La modificación de las retribuciones asociadas al puesto número 15, “Enfermero/a UICAB”, con el “objeto equiparar la retribución de este puesto a la del resto de puestos de enfermeros de la misma categoría y funciones”.
- La creación de 16 puestos de trabajo, identificados en la propuesta de RPT 2021 con los números 24 a 39.
- La creación de otros 11 puestos de trabajo que justifica en distintas sentencias dictadas en reconocimiento de derechos individuales (Puestos núm. 22, 23 y 40 a 48).

- Tanto la reclasificación del puesto núm. 15, como la creación de los puestos 24 a 39, son resultado de la aplicación de la masa salarial autorizada por Acuerdo del Consell, adoptado en sesión de 18 de diciembre de 2020, y cuentan con informe favorable de la Dirección General de Presupuestos, emitido en fecha 25 de febrero de 2021.

- Contempla una serie de aspectos a subsanar en materia de cumplimiento de sentencias, y la contratación del auditor interno.

No obstante lo anterior, en fecha 15 de abril de 2021, esta Fundación emite escrito y documentación como respuesta al informe recibido de fecha 7 de abril de la Dirección General del Sector Público y Patrimonio, efectuando una serie de manifestaciones y subsanaciones en relación a las consideraciones recibidas con el fin de que la Dirección General del Sector Público y Patrimonio emita informe favorable sobre los puestos indicados.

Actualmente la Fundación aún no ha recibido respuesta por parte de la Dirección General del Sector Público y Patrimonio ante el escrito remitido el 15 de abril de 2021 donde esta Fundación expuso manifestaciones y subsanaciones ante el informe recibido, con el objeto de obtener el informe favorable para la creación de las plazas restantes.

En caso de la obtención final del informe favorable al resto de plazas, la Fundación solicitará a la Dirección General de Presupuestos la autorización para la totalidad de la masa salarial solicitada inicialmente.

SÉPTIMO.- Alegaciones de los interesados formuladas en el trámite de audiencia.

En fecha 23 de junio de 2021 se emitió informe provisional por funcionarios de la Agencia.

Dicho informe provisional fue notificado en fecha 28 de junio de 2021.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	17/24

Tras el informe provisional se concedió trámite de audiencia por un plazo de **10 días hábiles** a contar desde la recepción del informe para que las entidades afectadas pudieran formular las alegaciones oportunas ante la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

A fecha 2 de septiembre de 2021, habiendo transcurrido el plazo concedido, no se han presentado nuevas alegaciones que deban ser tenidas en cuenta, procediendo la elevación a definitivo del informe provisional.

OCTAVO.- Conclusiones Finales.

De la investigación efectuada se han constatado los siguientes hechos.

Primera.- En relación con la competencia de la Agencia Valenciana de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunitat Valenciana, debe señalarse por esta Agencia, que los hechos que se denuncian están relacionados con la gestión de los recursos humanos por parte de una entidad del sector público autonómico, y no directamente con la calificación de los contratos, por lo que no se produce un solapamiento de competencias de la AVAF con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o con los Juzgados de lo Social, siendo las diferentes actuaciones coordinables entre sí y no excluyentes.

De conformidad con ello, esta Agencia es competente para llevar a cabo actuaciones de investigación de los hechos relatados en los antecedentes de hecho y sobre las personas que pudieran tener relación con los mismos.

Por tanto, nos encontramos dentro del ámbito de actuación de esta agencia, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1, 3 y 4 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.

Segunda.- Respecto de la evolución de la regularización de gastos en materia de personal del IISLAFE, del análisis de la información obtenida así como la aportada por la entidad se constatan los progresos en la consolidación de los puestos estructurales de su plantilla, si bien derivado de la utilización continuada en el tiempo de contrataciones temporales para puestos estructurales de plantilla, en fraude de ley, pero sin que conste que la situación atípica de exceso de temporalidad haya sido erradicada ni exista una planificación temporal prevista para regularizar la totalidad de las contrataciones temporales en fraude de ley.

Conforme a la autorización de la Dirección General de Presupuestos de fecha 9 de abril de 2021, la RPT de la fundación consta de 41 puestos de un total de 355 trabajadores, de los

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	18/24

cuales 114 serían los estructurales fijos conforme a la petición de RPT realizada en julio de 2020.

Tercera.- En relación a la cobertura de los puestos de trabajo ocupados por personal al que se le ha otorgado la condición de indefinido no fijo en virtud de la normativa aplicable, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 27 de mayo de 2002, emite el siguiente pronunciamiento a tener en cuenta en el presente expediente:

"El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. En virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato."

NOVENO.- Calificación Jurídica.

De conformidad con la Resolución n.º 424, del Director de la Agencia de Prevención y Lucha Contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, de fecha 5 de octubre de 2020, por la que se concreta el ámbito de actuación material de esta Agencia, en los siguientes conceptos:

- a) *Corrupción: Uso o desviación de poder o de recursos de procedencia pública para fines distintos de los concedidos; uso o abuso del poder público para obtener ventajas, beneficios o cualquier otro aprovechamiento particular, propio o de terceros, o para cualquier otro fin contrario al ordenamiento jurídico.*
- b) *Fraude: Acto tendente a eludir una disposición legal de forma engañosa; uso inapropiado y perjudicial de los recursos y activos de una organización, contrario a la verdad y a la rectitud; uso o destino irregular de fondos o patrimonio públicos.*
- c) *Irregularidades administrativas y comportamientos constitutivos de infracción administrativa o disciplinaria, en los que subyace una situación potencial de fraude o corrupción.*
- d) *Conductas y actividades reprochables por ser contrarias a la objetividad, a la imparcialidad, a la eficacia, a la probidad, a la integridad, a la ética pública y al buen gobierno, así como la realización de gastos superfluos e innecesarios de fondos de procedencia pública, impliquen o no una infracción directa del ordenamiento jurídico positivo.*

En el presente caso, el relato incorporado a la denuncia junto con los demás elementos y documentos analizados no permite afirmar que los hechos denunciados sean susceptibles

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	19/24

de ser constitutivos de fraude o corrupción por cuanto, en principio, se considera que para que exista fraude ó corrupción será necesario que se conjuguen los siguientes supuestos:

1. Que exista una actuación en la que un decisor público ejerza funciones públicas, administre o detente efectos presupuestarios, se posean, utilicen o dispongan bienes o derechos de titularidad de las administraciones, o afectos al interés o función pública.
2. Que la actuación no esté amparada por el Derecho de forma que no pueda ser justificada ni explicada de forma legal.
3. Que materialmente exista un resultado contrario al interés público que sea consecuencia de dicha actuación ilegal. Esto es, que se desvíe la acción pública de los intereses generales.
4. Que exista un designio, una consciencia y voluntariedad de estar infringiendo el derecho de forma que el sujeto es consciente de que su actuación tuerce los intereses generales.

Tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación aportada junto con la denuncia y de la documentación obtenida de fuentes abiertas, no se dispone de prueba o indicio del cumplimiento de los anteriores requisitos, y que fundamente la posible existencia de fraude o corrupción.

No obstante lo anterior, esta Agencia considera que se han producido déficits en el adecuado cumplimiento del ordenamiento jurídico administrativo y sus principios generales reguladores de la actuación administrativa pública en materia de recursos humanos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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 de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunitat Valenciana:

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.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	20/24

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.

SEGUNDO. Informe Final de Investigación

Se regula en el art. 39 de la Resolución de 27 de junio de 2019, del director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, por la que se aprueba Reglamento de funcionamiento y régimen interior de esta, en desarrollo de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat.

Artículo 39. Informe final de investigación

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. Finalización del procedimiento de investigación.

Se regula en el art. 40 de la Resolución de 27 de junio de 2019, del director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, por la

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	21/24

que se aprueba Reglamento de funcionamiento y régimen interior de esta, en desarrollo de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat.

Artículo 40. Finalización del procedimiento de investigación

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.*
- 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

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	22/24

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 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones).
- Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021.
- Decreto Ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de Medidas Urgentes de Régimen Económico-financiero del Sector Público Empresarial y Fundacional.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.
- Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

En razón a todo lo expuesto,

RESUELVO

PRIMERO.- Formular las siguientes **RECOMENDACIONES**, que deberá atender y tramitar la Fundación para la Investigación Sanitaria (IIS – La Fe):.

A) Que se formalice y traslade a esta Agencia una planificación temporal que incluya una propuesta de regularización para que se incorporen en la RPT y plantilla estable todas las necesidades de personal estructural contratado en fraude de ley, debiendo identificar los puestos necesarios por su carácter estructural, actual situación de cobertura y/o provisión y una temporalización de las actuaciones.

CSV (Código de Verificación Segura)	[Redacted]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[Redacted]	Página	23/24

B) Que se adopten las medidas oportunas y se protocolicen las propuestas que se consideren necesarias para que de futuro no se vuelva a contratar personal laboral para prestar necesidades estructurales que pueden acarrear contrataciones en fraude de ley vía proyectos de investigación o actuaciones singulares.

C) Que se formalice y traslade a esta Agencia una planificación temporal que incluya una propuesta de calendario para la provisión reglamentaria definitiva de los puestos de trabajos incorporados en la RPT y plantilla de manera temporal, y de forma particular que están cubiertos por personal laboral indefinido no fijo, debiendo identificar los puestos actuales incluidos en la RPT cubiertos por dicho personal y una temporalización de las actuaciones a realizar para la provisión definitiva de forma reglamentaria.

SEGUNDO. Se concede un plazo de **DOS MESES** a contar desde la recepción de la presente resolución para informar de las medidas adoptadas a la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40 del Reglamento de la Agencia se **solicita 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.**

TERCERO. Notificar la resolución que pone fin al procedimiento de investigación a la persona alertadora y a la entidad denunciada.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

De conformidad con lo establecido en el art. 40.2 del Reglamento 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. 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.

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962 78 74 50
<https://www.antifraucv.es>

24

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	07/09/2021 18:18:08
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	24/24