

<b>Procediment:</b> G0101-anàlisi i investigació de denúncies <b>Expedient:</b> 2022/G01_02/000016 <b>Fase:</b> Investigació <b>Tràmit:</b> Resolució <b>Referència:</b> ██████████ <b>Denunciat:</b> Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (SAMC)	<b>DIRECCIÓ D'ANÀLISI I INVESTIGACIÓ</b>
--	--

### RESOLUCIÓ DE CONCLUSIÓ D'ACTUACIONS

El director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, en l'exercici de les funcions i competències atribuïdes per la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana vist l'informe final emés pels funcionaris amb CIP ██████████ i atesos els següents:

#### ANTECEDENTS DE FET

##### PRIMER. – Alerta i contingut.

A través dels canals d'aquesta Agència habilitats a aquest efecte s'ha lloc en coneixement d'aquesta entitat que el nomenament del cap de secció de meteorologia es va realitzar sense seguir el procediment establert en la normativa. Indica que el procés es realitza mitjançant promoció interna.

##### SEGON. - Obertura de l'expedient

L'alerta presentada ha donat lloc a l'obertura per part de l'Agència de l'expedient identificat amb el número de referència 2022/G01\_02/000016.

El 28 de gener de 2022 es va ordenar la prioritització de l'expedient.

##### TERCERO. - Actuacions realitzades en la fase d'anàlisi.

A l'efecte de realitzar una correcta anàlisi de l'alerta i, en el seu cas, un millor desenvolupament de les actuacions d'investigació a realitzar, en virtut del que s'estableix en l'article 7 de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, es va procedir a efectuar a la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (SAMC) el següent requeriment (NRS 2022000116, de 31 de gener de 2022):

- «Còpia de l'expedient del procés de selecció del lloc de treball de cap/a de secció de meteorologia en la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació. (lloc número 274 de la relació de llocs de treball de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana.

L'expedient haurà d'aportar-se complet, indexat i foliat.

En tot cas, haurà d'incloure's un certificat/s amb expressa indicació que es correspon amb la totalitat dels documents que integren aquest/s expediente/s.»

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>	██	<b>Fecha</b>	10/10/2022 14:25:54	
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	<b>Estado de elaboración</b>	Original	
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)			
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/████████████████████">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/████████████████████</a>	<b>Página</b>	1/19	

El 17 de febrer de 2022 (NRE 2022000185) es va presentar per la SAMC l'expedient sobre el procés de selecció de la cap de secció de Meteorologia, que inclou la següent documentació:

- Certificat de la directora de RH, el text literal dels quals és el següent:
 

«Que la documentació enviada a l'Agència Valenciana Antifrau corresponent a l'expedient 2022/G01\_02/000016, es correspon amb la totalitat de la documentació que del referit expediente obra en els arxius del Departament de Recursos Humans.»
- Informe de la directora de RH.

En l'informe s'indica el procediment seguit per a la selecció:

«1.- Es publica el procediment de selecció el 20 d'agost de 2018. Es tracta d'un procediment de cobertura temporal, creant-se una comissió d'avaluació formada per 8 persones. En la convocatòria es regulen les proves de realitzar, sent l'elaboració d'una memòria i una entrevista. Així mateix, s'estableix la puntuació de cada criteri a avaluar en la memòria i l'entrevista..

El procediment de selecció del lloc de Cap de Secció de Meteorologia, lloc 274 de la RPT de la SAMC, va ser públic i es va posar en coneixement de totes les persones que ocupaven un lloc que pertanyia a la categoria que podia aspirar al lloc; en aquest cas, a la categoria de meteoròleg/a, que en aquell moment eren tres persones.

2.- El 14 de setembre de 2018 es reuneix la comissió d'avaluació per a puntuar les memòries presentades pels candidats al lloc de Cap de Secció de Meteorologia. La comissió avaluadora puntuava les memòries dels tres candidats que es van presentar al lloc de cap/a de Secció de Meteorologia.

3.- El 17 de setembre de 2018, es reuneix la comissió d'avaluació per a la realització de l'entrevista als candidats al lloc de Cap/a de Secció de Meteorologia. La comissió avaluadora realitza les entrevistes i les puntuava tenint en compte els criteris i puntuació establits en el procés de selecció publicat.

4.- El 19 de setembre de 2018, es reuneix la comissió d'avaluació per a nomenar les persones triades per a ocupar els llocs convocats, entre ells al Cap/a de Secció de Meteorologia. La candidata amb més puntuació és XXX, amb 81 punts, segons consta en l'acta de puntuació total.

5.- L'1 d'octubre de 2018, es formalitza el contracte de treball temporal d'interinitat com a Cap de Secció de Meteorologia de XXX.»

- Bases del procediment de selecció de cap de secció de meteorologia
- Acta de valoració dels memòries per la comissió avaluadora.
- Memòries candidats
- Acta de valoració dels entrevistes per la comissió avaluadora
- Currículums aspirants
- Acta de finalització del procediment de la comissió avaluadora.

#### QUART. Informe previ.

Segons allò que s'ha fixat en l'article 12 de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, l'11 d'abril de 2022 es va

C/ \*Navellos, 14. 46003 - València - 962787450 -  
<https://www.antifraucv.es>  
 Q4601431B - DIR3 I00001560

2 / 19

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	2/19

emetre l'informe previ que va avaluar la versemblança dels fets i va determinar justificada l'obertura de la fase d'investigació.

### **CINQUÉ. Resolució d'inici d'investigació**

Mitjançant Resolució núm. 296 del director de l'Agència de data 12 d'abril de 2022 i sobre la base de l'informe previ, es va acordar l'inici de l'expedient d'investigació nº 2022/G01\_02/000016 l'objecte de la qual era l'estudi del nomenament del cap/a de secció de meteorologia.

### **SISÉ. Actuacions realitzades per a la investigació.**

En la resolució núm. 296 de 12 d'abril de 2022 es requereix a l'entitat la següent documentació:

- Còpia de la documentació acreditativa de la negociació prèvia amb els representants dels treballadors corresponent amb el procés de cobertura temporal del lloc número 274 de la relació de llocs denominat cap de secció de Meteorologia.
- Informe si s'ha incoat procediment per a la convocatòria del lloc número 274 de la relació de llocs denominat cap de secció de Meteorologia, haurà d'aportar la documentació acreditativa. En cas que no s'haja incoat, informe sobre els motius pels quals no s'ha convocat el mateix.

El 3 de maig de 2022 (NRE 2022000631) la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació presenta la següent documentació:

1. Ofici del director general de la SAMC.
2. Informe de la directora de Recursos Humans de la CVMC.

El text literal de l'informe és el següent:

«Primero.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 11/2016 de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunidad Valenciana, se inician las actuaciones de investigación del expediente 2022/G01\_02/000016 para la determinación de la existencia de presuntas irregularidades por parte de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació referente al proceso de selección del puesto de trabajo de jefa de sección de meteorología (Puesto número 274 de la relación de puestos de trabajo de la SAMC).

Segundo. - La Ley 6/2016, de 15 de julio, de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat establecía en su disposición transitoria novena que:

“Para la provisión de los puestos necesarios para la puesta en marcha de la nueva Corporación y sus sociedades, y hasta que se acometa la provisión definitiva de plazas, se autoriza la contratación laboral con carácter temporal, siempre que la misma se atenga a lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores y demás normativa laboral de aplicación para dicha modalidad.

2. Estas contrataciones temporales se llevarán a término mediante una bolsa de trabajo por los méritos, donde a causa de las necesidades de agilidad en la puesta en marcha se valorará como mérito diferenciado el haber trabajado en la antigua RTVV, la antigüedad y el que se hubiese accedido al puesto mediante proceso selectivo.” De esta forma se consideró que los puestos de trabajo necesarios para la puesta en marcha de la nueva radiotelevisión eran los puestos base, en todas las categorías, y los puestos de libre designación con rango de jefe de servicio (24 E0 46) o de subdirector (26 E0 49). No

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>		<b>Fecha</b>	10/10/2022 14:25:54
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	<b>Estado de elaboración</b>	Original
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/...">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/...</a>	<b>Página</b>	3/19

obstante, aquellos puestos que implicaban jefatura, pero no eran de libre designación y clasificados por encima de los puestos bases según el grupo de pertenencia, debían proveerse de forma temporal, en una segunda fase, por promoción interna entre aquel personal que ocupaba puestos base y que había accedido a la CVMC o a la SAMC mediante las bolsas de trabajo.

A falta de convenio colectivo, que es el instrumento idóneo para regular el procedimiento de promoción interna, se diseñó un procedimiento siguiendo, de forma análoga parte del esquema de las bolsas de los puestos de libre designación con una memoria y una entrevista.

Las personas que accedían a estos puestos conservan la titularidad (temporal) de los puestos de origen y si renuncian al puesto vuelven al puesto base. El procedimiento, que es el que se sigue en este tipo de puestos, se ha mantenido hasta la fecha.

Tercero. -Para una correcta valoración jurídica deben conocerse la cronología de los hechos que precedieron a aprobación de la oferta de 2020.

La negociación de la oferta pública de empleo de la SAMC para 2020 proviene de la negociación que se llevó a cabo entre la SAMC y la representación de sus trabajadores para la oferta de 2019 que, finalmente no se pudo aprobar por la falta del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos exigido preceptivamente por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para 2019.

La negociación de esa oferta de 2019 se llevó a cabo los días 15 y 19 de noviembre de 2019, con acuerdo entre las partes para una oferta de 404 plazas, número correspondiente a la totalidad de puestos base de la sociedad. Seguidamente se remitió a la Dirección General de Presupuestos, la cual emitió informe desfavorable en fecha 22/03/2020, por considerar que la oferta no respetaba la regla específica establecida en el apartado 3 del artículo 36 de la Ley 6/2016 de 15 de julio, de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat, según la cual los costes del capítulo I no podían superar un tercio del total del presupuesto.

La oferta para 2020 se elaboró por la SAMC siguiendo los criterios de la Dirección General de Presupuestos respecto de la regla del citado artículo 36.6 de la Ley 6/2016, lo que llevó a reducir el número de plazas a 376, y se negoció con la representación de los trabajadores los días 24 y 30 de septiembre de 2020, no llegándose a acuerdo al no admitirse por la parte social que no se hubiesen incluido la totalidad de plazas base vacantes de todas las categorías. La justificación de la empresa para no incluir esas plazas fue la necesidad de cumplir la regla del tercio del mencionado artículo 36.6 con los criterios establecidos por la Dirección General de Presupuestos.

Esta oferta de 376 puestos, negociada sin acuerdo, fue remitida a la Dirección General de Presupuestos para su preceptivo informe. La Dirección General de Presupuestos emitió en fechas 9/11/2020 y 26/11/2020 informe favorable parcial, ya que se limitaba a 349 plazas de las 376 que se habían incluido. De estos informes se envió copia a la representación de los trabajadores, tratándose el tema en la reunión celebrada entre la SAMC y su comité de empresa el 12/11/2020.

Cuarto. - La OPE de la SAMC, no preveía en ningún caso, la convocatoria de los puestos de jefatura.

En primer lugar, porque se había establecido en el preacuerdo de convenio colectivo, que esos puestos se ocuparían mediante un proceso de promoción interna, una vez los puestos bases estuvieran ocupados por personal fijo. Se adjunta preacuerdo del convenio colectivo, donde se regula la promoción, acceso y plantilla en el capítulo VII.

La limitación respetaba la regla específica establecida en el apartado 3 del artículo 36 de la Ley 6/2016 de 15 de julio, de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat, según la cual los costes del capítulo I no podían superar un tercio del total del presupuesto, no permite en ningún caso que todos los puestos de la relación de puestos de trabajo se convoquen. Debe señalarse

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>	[REDACTED]	<b>Fecha</b>	10/10/2022 14:25:54	[REDACTED]
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	<b>Estado de elaboración</b>	Original	
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)			
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	<b>Página</b>	4/19	

que la razón por la que la Dirección General de Presupuestos informó negativamente la oferta de 2019 fue por considerar que ofertar un determinado número de puestos para su provisión definitiva comprometía para el futuro el techo de gasto establecido en la Ley 16/2016 para el capítulo I de la entidad.»

3. Certificado de la directora de Recursos Humanos de la CVMC:

«Que cuando se realizó el proceso de cobertura temporal del puesto número 274, puesto de Jefa de la sección de meteorología, no estaba constituido el Comité de empresa de la SAMC, por lo que no existe negociación previa con los representantes de los trabajadores. Las elecciones a representantes de los trabajadores se realizaron el 14 de diciembre de 2018. El proceso de cobertura temporal del puesto 274 finalizó el 19 de septiembre de 2018. La comisión de evaluación del proceso de cobertura temporal del puesto de Jefa de sección de meteorología, estaba compuesto por seis miembros, uno de los cuales, en representación de los sindicatos, con voz, pero sin voto.»

4. Preacord del conveni col·lectiu. Es remet còpia del document.

No es presenta l'escrit informant si s'ha incoat procediment per a la convocatòria de la provisió definitiva del lloc número 274 de la relació de llocs denominat cap de secció de Meteorologia, ni s'aporta la documentació acreditativa.

En fonts obertes s'ha obtingut l'informe de fiscalització de la SAMC de l'exercici 2018 en el qual en l'apartat dedicat a personal indica que:

«La CVMC i les organitzacions sindicals més representatives van subscriure el 4 d'agost de 2017 un acord sobre qüestions concretes en matèria de personal, tant de la CVMC com de la SAMC, en el qual s'estipulava que la seua eficàcia és la pròpia dels convenis col·lectius estatutaris. L'acord va entrar en vigor a la data de la seua signatura amb vigència fins a la subscripció d'un conveni col·lectiu. **En la formalització d'aquest acord es va incomplir l'article 35.1.c) de la Llei 14/2016, de 30 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2017, perquè la CVMC no va obtenir el preceptiu informe favorable de les conselleries competents en matèria d'hisenda i sector públic, la qual cosa determina la nul·litat de ple dret de l'acord** per aplicació de l'apartat 4 de l'article abans citat. Aquesta situació s'ha mantingut en l'exercici 2018, en relació amb l'article 35, apartats 1.c i 4, de la Llei 10/2019, de 27 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2020.»

En l'informe de fiscalització de l'exercici 2020, la sindicatura de comptes indica el mateix:

«La CVMC i les organitzacions sindicals més representatives van subscriure el 4 d'agost de 2017 un acord sobre qüestions concretes en matèria de personal, tant de la CVMC com de la SAMC, en el qual s'estipulava que la seua eficàcia és la pròpia dels convenis col·lectius estatutaris. L'acord va entrar en vigor a la data de la seua signatura amb vigència fins a la subscripció d'un conveni col·lectiu. **En la formalització d'aquest acord es va incomplir l'article 35.1.c) de la Llei 14/2016, de 30 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2017, perquè la CVMC no va obtenir el preceptiu informe favorable de les conselleries competents en matèria d'hisenda i sector públic, la qual cosa determina la nul·litat de ple dret de l'acord** per aplicació de l'apartat 4 de l'article abans citat. Aquesta situació s'ha mantingut en l'exercici 2020, en relació amb l'article 35, apartats 1.c i 4, de la Llei 10/2019, de 27 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2020.»

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	5/19	

### SETÉ. Informe provisional.

En data 14 de setembre de 2022, es va emetre informe provisional d'investigació, en el qual, després de l'estudi de la totalitat de la documentació requerida, així com l'obtinguda en fonts obertes i l'obrunt en l'expedient, es conclou que:

- Absència de negociació de les bases que regeixen els processos de provisió temporal del lloc de cap de secció de meteorologia.
- En les actes aportades per l'entitat s'observa la falta de motivació en la puntuació atorgada a cadascun dels candidats.
- El lloc de cap de secció de meteorologia es cobreix l'1 d'octubre de 2018. A dia de la data, el lloc encara no s'ha cobert de manera definitiva. Els òrgans responsables de l'entitat han d'adoptar mesures necessàries per a proveir el lloc de manera definitiva. S'ha superat el termini màxim de tres anys previst en la normativa aplicable, podent implicar la situació fraudulenta de la contractació laboral temporal.

### HUITÉ. Tràmit d'audiència.

En l'informe provisional es concedeix un termini de 10 dies hàbils a comptar des de la recepció de l'informe provisional per a formular les al·legacions que es considere oportunes.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 37.9 del Reglament de Funcionament i Règim Interior de l'Agència, les conclusions provisionals de les actuacions d'investigació realitzades per l'Agència es van notificar a la SAMC y a la CVMC el 29 de juny de 2022 (NRS 2022000795).

El 20 de setembre de 2022 (NRE 2022001182) la presidenta en funcions de la CVMC presenta escrit d'al·legacions.

## ANÀLISI DE FETS

### PRIMER. Anàlisi dels fets posats de manifest en l'alerta presentada i resultats de la investigació.

Les irregularitats posades en coneixement en l'alerta versen sobre el nomenament de la cap de secció de meteorologia, lloc número 274 de la relació de llocs de treball de la Societat Anònima de Mitjans de comunicació de la Comunitat Valenciana (d'ara en avant, SAMC).

Previ a l'anàlisi dels fets, s'ha de tindre en compte la naturalesa dels ens. La Corporació Valenciana de Mitjans de comunicació (d'ara en avant CVMC) és una entitat pública instrumental i sense adscripció funcional al Consell de la Generalitat. Les seues actuacions s'adeqüen al que es preveu en la Llei 6/2016, a la legislació bàsica en matèria audiovisual, de comunicacions electròniques i comunicació digital, i les normes de dret públic que li siguen aplicables.

La CVMC exerceix la funció de servei públic directament i a través de la SAMC. La Corporació és titular de la totalitat de les accions de la SAMC. La SAMC es regeix per la Llei 6/2016, pels seus estatuts, per les normes reguladores de les empreses de la Generalitat en el que els siga aplicable,

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	6/19

la normativa economicofinancera d'aplicació al sector públic empresarial valencià, així com per la legislació mercantil i la normativa aplicable en matèria audiovisual.

De l'anàlisi de la documentació remesa per l'entitat es constata que:

- Promoció interna.

El procés de selecció del cap de meteorologia es realitza mitjançant promoció interna. El procediment es va anunciar a través de correu electrònic a la plantilla de la redacció que ocupen els llocs corresponents per a accedir al lloc convocat i mitjançant anuncis en la redacció.

L'accés a la SAMC es pot realitzar mitjançant accés lliure o per promoció interna. En aquest supòsit, la SAMC va decidir que l'accés a la prefectura de secció de meteorologia es realitzarà a través dels treballadors que estaven exercint funcions, com els meteoròlegs, en la societat,

La normativa permet aquest tipus d'accés sempre que es realitze complint els principis rectors dels processos de selecció.

- Absència de motivació.

En les actes aportades per l'entitat s'observa la falta de motivació en la puntuació atorgada a cadascun dels candidats.

En l'acta de valoració de les memòries consta el següent:

<b>Cap de meteorologia</b>	
[Redacted]	48
[Redacted]	47
[Redacted]	38

En l'acta de valoració de les entrevistes consta el següent:

<b>Cap de meteorologia</b>	
[Redacted]	33
[Redacted]	26

CSV (Código de Verificación Segura)	[Redacted]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[Redacted]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[Redacted]</a>	Página	7/19



El Tribunal Suprem<sup>1</sup> analitza, en matèria dels processos selectius i de provisió de llocs, l'obligació de motivar el judici tècnic com un element fonamental en el control jurisdiccional i indica quins són els requisits que s'han d'exigir.

La jurisprudència distingeix aquells casos on només s'han establert criteris objectius o mitjançant fórmules matemàtiques d'aquells casos en els quals també s'han establert criteris subjectius. En el primer cas, estem davant un àmbit reglat en la qual no cap la discrecionalitat. Els membres del comitè d'avaluació han de limitar-se a aplicar la puntuació prevista en les bases, mentres que en el segon supòsit s'exigeix una major motivació donada l'àmplia subjectivitat de les proves previstes en les bases.

L'apartat 5 del FJ de la sentència del Tribunal Suprem de 19 de juliol de 2010 assenyala:

«5.- La fase final de la evolució jurisprudencial la constituye la definición de cuál debe ser el contenido de la motivación para que, cuando sea exigible, pueda ser considerada válidamente realizada.

Y a este respecto se ha declarado que ese contenido debe cumplir al menos estas principales exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

Son exponente de este último criterio jurisprudencial los recientes pronunciamientos de este Tribunal Supremo sobre nombramientos de altos cargos jurisdiccionales (STS de 27 de noviembre de 2007 (RJ 2008, 794), recurso 407/2006), sobre concursos de personal docente universitario (STS de 19 de mayo de 2008, recurso 4049/2004) y sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004).»

La motivació requereix que cadascun dels aspirants arribe a tindre coneixement sobre quin procés lògic ha seguit per la comissió d'avaluació per a decidir. En aquest supòsit, quin ha sigut el procés lògic que permeta conèixer les puntuacions donades a cadascuna de les persones concurrents. És un fet reiterat per la jurisprudència que la falta de motivació o motivació insuficient i/o defectuosa poden provocar indefensió i, per tant, el crebant dels principis d'igualtat i transparència.

El deure de motivació es fonamenta en el que es preveu en l'article 35.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPAC) atés que exigeix que es motiven els actes que posen fi als procediments selectius i de concurrència competitiva, devent, en tot cas, quedar acreditats en el procediment els fonaments de la resolució que s'adopti, ja siga el propi acord o per remissió a l'expedient (motivació *in aliunde*). La motivació no requereix un raonament exhaustiu, basta que tinga una extensió d'una mínima amplitud perquè els aspirants tinguen el degut coneixement dels motius de l'acte per a poder defensar els seus drets i interessos.

S'ha emfatitzat, més si cap, el deure de motivació en les valoracions de les entrevistes a causa de l'absència d'una plantilla de respostes estanca, com ocorre amb una altra mena de proves. En aquest sentit, la sentència del Tribunal Suprem de 26 de maig de 2014<sup>2</sup> sosté que:

<sup>1</sup> STS de 19 de juliol de 2010 (recurso 950/2008) STS de 18 de novembre de 2011 (recurso 1920/2010), STS de 4 de juny de 2014 (recurso 376/2013), etc.

<sup>2</sup> STS de 26 de maig de 2014, rec. 2075/2013.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	8/19



«(...)la aplicación de esa doctrina jurisprudencial que antes recordó, sobre las exigencias que ha de reunir la motivación que resulta obligada para que pueda considerarse correctamente cumplida, exigía lo siguiente: a) establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se siguen para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que son objeto de evaluación para apreciar la adecuación del candidato al perfil profesional, mediante la expresión de la clase de conducta o respuesta del aspirante que será considerada como expresiva de la posesión o no de cada una de las competencias; b) detallar las concretas respuestas que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal; y c) explicar por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse.(...)»

De la lectura de les actes s'observa que la puntuació atorgada no es troba motivada ni existeix constància de motivació *in aliunde*. L'ens no pot emparar-se en una qualificació numèrica.

En les al·legacions aportades per l'entitat s'indica el següent:

**Segundo. – En cuanto a la falta de motivación en la puntuación otorgada a cada uno de los candidatos, la comisión evaluadora, mediante sus deliberaciones, considera suficientemente motivada la puntuación otorgada a cada uno de los candidatos.**

Com s'indica en l'informe provisional, els òrgans de selecció han d'indicar les raons per les quals arriben a una determinada puntuació. És a dir, en les actes, o en la documentació inclosa en l'expedient, han de constar, de manera succinta, les deliberacions que motiven les puntuacions atorgades.

S'ha constatat l'absència d'acreditació de la motivació adoptada, no constant ni l'expedient ni en les actes el detall de les deliberacions ni la justificació de les puntuacions, i davant aquests fets provats l'al·legació qualifica de suficient la motivació existent, **per la qual cosa procedeix desestimar l'al·legació.**

- Absència de negociació.

En la documentació remesa per l'entitat no consta negociació. En la resolució d'inici d'investigació se sol·licita una còpia de la documentació acreditativa de la negociació prèvia amb els representants dels treballadors corresponent amb el procés de cobertura temporal.

En el certificat remès per la directora de Recursos Humans de la CVMC consta que durant el procés de cobertura temporal del lloc número 274 no estava constituït el Comitè d'empresa de la SAMC. Pel que, no havent-se acreditat la negociació, ni el procediment dissenyat per a la selecció de personal<sup>3</sup> ni les bases no van ser objecte de negociació exigible legalment.

L'elecció a representant de personal es va realitzar el 14 de desembre de 2018:

<sup>3</sup> En l'informe emès per la directora de Recursos Humans de data 3 de maig de 2022 fa constar que «mancant Conveni col·lectiu, que és l'instrument idoni per a regular el procediment de promoció interna, es va dissenyar un procediment, de manera anàloga part de l'esquema de les bosses dels llocs de lliure designació amb una memòria i una entrevista.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	9/19



#### CORPORACIÓ VALENCIANA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ

Per nombre de treballadors, el comitè d'empresa de la CVMC està compost per 5 membres distribuïts de la manera següent, segons els resultats de les eleccions sindicals celebrades el 14 de desembre de 2018

Comissions Obreres (CCOO)	2 membres
Confederació General de Treballadors (CGT)	2 membres
Unió General de Treballadors	1 membre

Contacte: cecvmc@cvmc.es

#### SOCIETAT ANÒNIMA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ

Per nombre de treballadors, el comitè d'empresa de la SAMC està compost per 13 membres distribuïts de la manera següent, segons els resultats de les eleccions

Comissions Obreres (CCOO)	3 membres
Confederació General de Treballadors (CGT)	3 membres
Unió General de Treballadors	3 membre
Intersindical	3 membres
Central Sindical Independiente y de funcionarios	1 membre
Intersindical	3 membres

Contacte: cesamc@cvmc.es

Les bases que regeixen el procediment de selecció de cap/a de meteorologia haurien d'haver-se negociat amb les organitzacions sindicals.

La directora de Recursos Humans, en les al·legacions presentades indica:

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/</a>	Página	10/19



Primero. - La Directora de Recursos Humanos, Ana Pérez Marí, se reitera en el certificado firmado el día 3 de mayo de 2022, donde se indica que "Que cuando se realizó el proceso de cobertura temporal del puesto número 274, puesto de Jefa de la sección de meteorología, no estaba constituido el Comité de empresa de la SAMC, por lo que no existe negociación previa con los representantes de los trabajadores. Las elecciones a representantes de los trabajadores se realizaron el 14 de diciembre de 2018. El proceso de cobertura temporal del puesto 274 finalizó el 19 de septiembre de 2018. La comisión de evaluación del proceso de cobertura temporal del puesto de Jefa de sección de meteorología, estaba compuesto por seis miembros, uno de los cuales, en representación de los sindicatos, con voz, pero sin voto".

AVAF
ENTRADA
20/09/2022 13:38
2022001182

Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació ) )

Es por ello que como consecuencia de la inexistencia de representación legal de los trabajadores no fue posible la negociación.

Com consta en fonts obertes, en altres ocasions anteriors a desembre de 2018, i davant la situació d'inexistència de representació legal dels treballadors en l'entitat, s'ha negociat amb les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit del sector públic instrumental de la Generalitat Valenciana, tal com es fa patent en l'Informe d'auditoria de compliment de l'e\*jercicio 2017, emés per la intervenció general:

Se ha verificado la existencia de un acuerdo entre la SAMC y las organizaciones sindicales, más representativas en el ámbito del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana; los contenidos que forman parte del citado acuerdo, así como los compromisos contraídos, tienen la eficacia propia de los convenios colectivos estatutarios conforme al artículo 83 y 87 del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la SAMC.

S'ha constatat l'absència de negociació, i davant aquests fets provats l'al·legació reitera el ja analitzat, **per la qual cosa procedeix desestimar l'al·legació.**

- Temporalitat.

Consta que l'1 d'octubre de 2018 es formalitza el contracte de treball temporal d'interinitat com a cap de Secció de Meteorologia.

La Disposició Transitòria novena de la Llei 6/2016 preveu que:

«1. Per a la provisió dels llocs necessaris per a la posada en marxa de la nova Corporació i les seues societats, i fins que s'escometa la provisió definitiva de places, s'autoritza la

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	10/10/2022 14:25:54	
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/</a>	Página	11/19	

contractació laboral amb caràcter temporal, sempre que la mateixa s'atinga al que es disposa per l'Estatut dels treballadors i altra normativa laboral d'aplicació per a aquesta modalitat.

2. Aquestes contractacions temporals es portaran a terme mitjançant una borsa de treball pels mèrits, on a causa de les necessitats d'agilitat en la posada en marxa es valorarà com a mèrit diferenciat l'haver treballat en l'antiga RTVV, l'antiguitat i el que s'haguera accedit al lloc mitjançant procés selectiu.

3. Per a la **provisió definitiva de llocs de treball** correspon a la direcció general proposar al Consell Rector el calendari i les condicions de provisió del conjunt dels llocs de treball necessaris per al funcionament de la corporació i les societats que depenguen d'ella mitjançant concurs oposició, **que se celebrarà dins del termini màxim de tres anys des de l'aprovació de la present disposició**. D'aquest concurs oposició formaran part, dins de la fase de valoració de mèrits, l'experiència en l'extinta RTVV, la Corporació Valenciana de Mitjans de comunicació i les societats dependents o un altre ens audiovisual públic en un lloc de treball de característiques anàlogues al lloc de treball a ocupar. Les condicions de provisió en relació a la valoració de mèrits no podran suposar l'exclusió per complet de qui no compte amb algun d'aquests mèrits, d'acord amb el que estableixen els articles 23.2 i 103.3 de la Constitució.

4. En les borses de treball a què fan referència l'article 46.6 les funcions del qual siguen anàlogues a les que existeixen en RTVV, es podran incorporar de manera voluntària aquells treballadors o treballadores que hagueren prestat servei en aquesta i que no hagen superat els processos de selecció que es realitzen per a la provisió definitiva dels llocs de treball.

5. Correspon al Consell Rector, a proposta de la Direcció General, determinar el número i els criteris per a la contractació excepcional temporal del personal necessari per a la posada en funcionament de la Corporació i les societats que de la mateixa depenguen.»

En l'informe d'auditoria de compliment de l'exercici 2018, la Intervenció General de la Generalitat assenyala:

«L'entitat manté vigents durant l'exercici 2018 contractes laborals temporals. **La irregularitat en la contractació laboral temporal que pugua donar lloc a la conversió d'un contracte temporal en indefinit no fix determinarà l'exigència de responsabilitats als òrgans competents en matèria de personal de la corresponent entitat**, de conformitat amb el que es disposa en la Llei 1/2015.»

"D'altra banda, els òrgans responsables en matèria de personal de l'entitat han d'adoptar les mesures necessàries per a evitar sobrepassar la duració màxima dels contractes laborals temporals prevista en l'Estatut dels Treballadors i, en conseqüència, la conversió de contractes laborals en indefinits no fixos.»

La DT novena de la Llei 6/2026 preveu que, per a la provisió definitiva, la Direcció General ha de proposar el calendari i les condicions de provisió definitiva dels llocs de treball. No consta l'existència del calendari i les condicions de provisió dels llocs de treball necessaris.

En l'informe aportat per l'ens de data 2 de maig de 2022 indica:

«(...) La OPE de la SAMC, no preveia en ningun caso, la convocatoria de los puestos de jefatura.

1. En primer lugar, porque se había establecido en el preacuerdo de convenio colectivo, que esos puestos se ocuparían mediante un proceso de promoción interna, una vez los puestos base estuvieran ocupados por personal fijo. Se adjunta preacuerdo del convenio colectivo, donde se regula la promoción, acceso y plantilla en el capítulo VII.(...)»

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	12/19

L'article 60.6 del preacord preveu que:

«6. En el marc de les ofertes d'ús de la CVMC i de l'SAMC es configuraran processos de promoció interna mitjançant concurs oposició restringit a les persones treballadores fixes de totes dues empreses que pertanguen al grup professional immediatament inferior o igual al de la categoria convocada i que tinguen la titulació i requisits que establisca la convocatòria. Les convocatòries de promoció interna podran preveure l'exempció d'exercicis o la reducció de temes en relació amb el contingut de les convocatòries del torn lliure per a la mateixa categoria.

En cada oferta es negociarà amb la representació dels treballadors i de les treballadores el percentatge de llocs de cada categoria que s'oferiran per promoció interna. En el cas de no haver-hi acord, s'aplicarà el percentatge que estiga vigent amb caràcter general per al Sector Públic Instrumental de la Generalitat segons els acords de la Mesa de Diàleg Social.

Les convocatòries de promoció interna, abans que s'aproven, hauran de ser informades favorablement per la comissió d'igualtat.»

Sense obviar que es tracta d'un preacord, el precepte anterior no indica que la cobertura de la totalitat dels llocs de prefectura de secció es realitze mitjançant promoció interna. Indica que es negociarà el percentatge de llocs de cada categoria que s'oferisquen mitjançant promoció interna. Pel que no tots els llocs es proveiran mitjançant promoció interna.

S'observa que totes dues entitats estan realitzant els tràmits necessaris per a proveir de manera definitiva els llocs de treball previstos en la RPT. No obstant això, aprovar i publicar la OPT no és l'únic tràmit que s'ha de realitzar per a la selecció de personal. La DT novena de la llei 6/2026 assenjala que, per a la provisió definitiva, la Direcció General competent ha de proposar al Consell rector el calendari i les condicions de provisió definitiva dels llocs de treball. No consta acreditada l'existència d'aquesta proposta.

En la documentació remesa consta que els ens han realitzat actuacions aprovar la OPT:

«La negociación de la oferta pública de empleo de la SAMC para 2020 proviene de la negociación que se llevó a cabo entre la SAMC y la representación de sus trabajadores para la oferta de 2019 que, finalmente no se pudo aprobar por la falta del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos exigido preceptivamente por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para 2019.

La negociación de esa oferta de 2019 se llevó a cabo los días 15 y 19 de noviembre de 2019, con acuerdo entre las partes para una oferta de 404 plazas, número correspondiente a la totalidad de puestos base de la sociedad. Seguidamente se remitió a la Dirección General de Presupuestos, la cual emitió informe desfavorable en fecha 22/03/2020, por considerar que la oferta no respetaba la regla específica establecida en el apartado 3 del artículo 36 de la Ley 6/2016 de 15 de julio, de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat, según la cual los costes del capítulo I no podían superar un tercio del total del presupuesto.

La oferta para 2020 se elaboró por la SAMC siguiendo los criterios de la Dirección General de Presupuestos respecto de la regla del citado artículo 36.6 de la Ley 6/2016, lo que llevó a reducir el número de plazas a 376, y se negoció con la representación de los trabajadores los días 24 y 30 de septiembre de 2020, no llegándose a acuerdo al no admitirse por la parte social que no se hubiesen incluido la totalidad de plazas base vacantes de todas las categorías. La justificación de la empresa para no incluir esas plazas fue la necesidad de cumplir la regla del tercio del mencionado artículo 36.6 con los criterios establecidos por la Dirección General de Presupuestos.

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>		<b>Fecha</b>	10/10/2022 14:25:54
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	<b>Estado de elaboración</b>	Original
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/...">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/...</a>	<b>Página</b>	13/19

Esta oferta de 376 puestos, negociada sin acuerdo, fue remitida a la Dirección General de Presupuestos para su preceptivo informe. La Dirección General de Presupuestos emitió en fechas 9/11/2020 y 26/11/2020 informe favorable parcial, ya que se limitaba a 349 plazas de las 376 que se habían incluido. De estos informes se envió copia a la representación de los trabajadores, tratándose el tema en la reunión celebrada entre la SAMC y su comité de empresa el 12/11/2020.»

La Disposició adicional quinzena regula l'aplicació dels límits de duració del contracte per obra o servei determinats i a l'encadenament de contractes en les Administracions Públiques. Així mateix, l'article 38. 2 de la Llei de Pressupostos de la Generalitat assenyala que:

«2. Els òrgans competents en matèria de personal dels departaments de l'Administració de la Generalitat i de les entitats que conformen el seu sector públic instrumental seran responsables del compliment de la citada normativa, a fi d'evitar qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació laboral temporal que pugui donar lloc a la conversió d'un contracte temporal en indefinit no fix.»

La doctrina del Tribunal Suprem, tractant d'adequar aquest problema en l'àmbit administratiu i amb la finalitat de respectar els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés a l'ocupació pública va crear la figura del "indefinit no fix". Va sorgir el dubte de si aquesta figura era aplicable a les empreses del sector públic. El debat suscitat es resol en la sentència del Ple de la Sala social del Tribunal Suprem de 18 de juny de 2020 per la qual s'estima el recurs de cassació per a la unificació de doctrina quant a les conseqüències de l'apreciació de frau de llei o abús de la contractació temporal en les societats mercantils estatals, de manera que els treballadors de les societats mercantils no passen a ser treballadors fixos en plantilla, si no indefinits no fixos.

La Intervenció General de la Generalitat ja va indicar en els seus informes que la irregularitat en la contractació laboral temporal pot donar lloc a la conversió d'un contracte temporal en indefinit no fix i això determinarà l'exigència de responsabilitats als òrgans competents en matèria de personal de la corresponent entitat.

Els òrgans responsables en matèria de personal de l'entitat han d'adoptar les mesures necessàries per a evitar sobrepassar la duració màxima dels contractes laborals temporals.

El lloc de cap de secció de meteorologia es cobreix l'1 d'octubre de 2018. A dia de la data, el lloc encara no s'ha cobert de manera definitiva.

En les al·legacions presentades es reitera l'indicat en l'informe de la directora de Recursos Humans de 3 de maig de 2022, el contingut del qual ho reproduïx.

La Direcció General de Pressupostos informa favorablement 349 places. Pel que aqueixes places podrien cobrir-se de manera definitiva. És responsabilitat de l'entitat evitar qualsevol actuació que pugui donar lloc a la conversió dels contractes temporals en indefinits no fix (article 38.2 LGPGV).

Per tot això, **procedeix desestimar l'al·legació.**

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	14/19



## FONAMENTS DE DRET

### PRIMER. Conclusió de les actuacions.

L'article 16 de la Llei 11/2016 indica que, finalitzada la tramitació, el director o directora de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció en la Comunitat Valenciana:

- «1. Haurà d'emetre un informe motivat sobre les conclusions de les investigacions, que haurà de tramitar l'òrgan que corresponga en cada cas, el qual, posteriorment i en el termini que s'haja establert en l'informe, haurà d'informar el director o la directora de l'agència sobre les mesures adoptades o, si escau, els motius que li impedeixen actuar d'acord amb les recomanacions formulades.
2. Finalitzarà el procediment, si escau, amb arxivament de les actuacions. L'arxiu serà comunicat al denunciant o sol·licitant en escrit motivat.
3. Iniciarà un procediment sancionador de conformitat amb el que es disposa en aquesta llei.
4. Si en el curs de les actuacions empreses per l'agència s'observen indicis que s'hagen comés infraccions disciplinàries, el director o la directora de l'agència l'haurà de comunicar a l'òrgan que en cada cas corresponga. Si hi ha indicis que hagen tingut lloc conductes o fets presumiblement constitutius de delictes, es traslladarà de manera immediata al ministeri fiscal o a l'autoritat judicial i, en cas que es puga derivar una possible responsabilitat comptable, es traslladarà a la jurisdicció del Tribunal de Comptes.
5. L'agència pot dirigir recomanacions motivades a les administracions i a les entitats públiques en què se suggerisca la modificació, l'anul·lació o la incorporació de criteris amb la finalitat d'evitar les disfuncions o les pràctiques administratives susceptibles de millora, en els supòsits i les àrees de risc de conductes irregulars detectades.
6. Si la rellevància social o la importància dels fets que hagen motivat l'actuació de l'agència ho requereixen, el director o la directora pot presentar a la comissió parlamentària corresponent, a iniciativa pròpia o per resolució de les Corts, l'informe o els informes extraordinaris que corresponguen.»

### SEGON. Informe Final d'Investigació

L'article 39 del Reglament de funcionament i règim interior de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, en desenvolupament de la Llei 11/2016 estableix:

“Article 39. Informe final d'investigació

1. Concloues les actuacions d'investigació, s'elaborarà un informe final en el qual es detallaran els seus resultats, contemplant els fets i circumstàncies constatats, les persones que hagen participat, col·laborat o intervingut en aquests, i la seua possible qualificació jurídica, així com les possibles responsabilitats.
2. L'informe final d'investigació serà subscript per l'Agència i en ell es recolliran les al·legacions formulades per les persones que pogueren resultar implicades individualment en els fets objecte d'investigació.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	15/19	

3. Aquest informe final serà comunicat a la persona que va denunciar els fets que van donar lloc a la investigació, llevat que s'exigisca el manteniment del secret en llaures al bon fi de la investigació en l'Agència o en un altre òrgan”.

### TERCER. Finalització del procediment d'investigació.

Es regula en l'art. 40 de la Resolució de 27 de juny de 2019, del director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraude i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, per la qual s'aprova Reglament de funcionament i règim interior d'aquesta, en desenvolupament de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat.

“Article 40. Finalització del procediment d'investigació

1. Una vegada finalitzada la tramitació de l'expedient d'investigació i sobre la base de l'informe final d'investigació a què es refereix l'article anterior, el director o directora de l'Agència, mitjançant resolució motivada podrà acordar:

- a) L'arxivament de les actuacions d'investigació, que serà comunicat als denunciants o sol·licitants. Si es constaten dades, elements o circumstàncies determinants dels quals no es tenia coneixement en el moment d'acordar l'arxivament de l'expedient d'investigació, podrà acordar-se la seua reobertura.
- b) La formulació de totes aquelles recomanacions conduents a l'adopció de les mesures que s'estimen convenients, podent suggerir la modificació, l'anul·lació o la incorporació de criteris amb la finalitat d'evitar disfuncions o pràctiques administratives susceptibles de millora, en els supòsits i les àrees de risc de les conductes irregulars detectades.
- c) Si s'observen indicis que s'hagen comés infraccions disciplinàries o altres fets sancionables d'acord amb la normativa sectorial, es comunicarà a l'òrgan competent.
- d) Si s'adverteixen accions o omissions de les previstes en els articles 17 i següents de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, es proposarà l'inici del procediment sancionador corresponent.
- e) En cas que es pugua derivar una possible responsabilitat comptable, es donarà trasllat a la jurisdicció del Tribunal de Comptes.
- f) Si hi ha indicis de conductes o fets presumiblement constitutius de delictes, es donarà trasllat de manera immediata al Ministeri Fiscal o a l'autoritat judicial.

2. Els informes d'investigació, les resolucions motivades que posen fi al procediment d'investigació i els que tinguen naturalesa de recomanació o de remissió de les actuacions a l'òrgan competent, no són susceptibles de recurs, ja que no declaren de manera definitiva l'existència de responsabilitat, ni la vulneració de l'ordenament jurídic, ni decideixen el fons de l'assumpte. Tampoc les comunicacions o requeriments que es realitzen en el marc del procediment d'investigació poden ser objecte de recurs. Tot això sense perjudici del respecte al dret de defensa i al dret d'accés a la informació de conformitat amb el que es disposa en la legislació vigent.

3. En el cas que la rellevància social o la importància dels fets que han motivat les actuacions de l'Agència ho requerisquen, la directora o director podrà presentar a la comissió parlamentària corresponent, a iniciativa pròpia o per resolució de les Corts, l'informe o els informes extraordinaris que corresponguen.

4. L'Agència comprovarà que les autoritats competents apliquen les mesures administratives, financeres, legislatives o disciplinàries que els ha recomanat, realitzant el seu seguiment mitjançant les actuacions que considere adequades. A aquest efecte, l'Agència pot dirigir recordatoris a la màxima autoritat de l'organisme afectat i sol·licitar-li la remissió d'un pla d'implementació de les recomanacions formulades en el qual es detallen les accions, els terminis i les persones responsables de cadascuna de les actuacions que cal dur a terme, o bé les raons que li impedeixen adoptar les mesures proposades.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54	
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	16/19	

5. En cas que les autoritats afectades no apliquen les recomanacions proposades ni justifiquen la seua inaplicació, l'Agència ha de fer-ho constar en la memòria anual o en un informe extraordinari a les Corts, segons corresponga. En qualsevol cas, abans de fer constar expressament l'incompliment, l'Agència ha de comunicar-lo, amb la proposta de memòria o informe, a la persona o òrgan afectats a fi que al·leguen el que creguen convenient".

#### **QUART. Normativa específica.**

- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.
- Llei 6/2016, de 15 de juliol, del Servei Públic de Radiodifusió i Televisió d'Àmbit Autonòmic, de Titularitat de la Generalitat.
- Llei 1/2015, de 6 de febrer, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions).
- Llei 8/2021, de 30 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2022.
- Decret llei 1/2011, de 30 de setembre, del Consell, de Mesures Urgents de Règim Economicofinancer del Sector Públic Empresarial i Fundacional.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.




Per tot l'anterior i, de conformitat amb el que es disposa en l'article 26 de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, després del nomenament efectuat mitjançant Resolució de 29 de maig de 2017, de la Presidència de les Corts (DOGV núm. 8052, de 31.05.2017):

#### **RESOLC**

**PRIMER.** Resoldre les al·legacions formulades per l'entitat denunciada a l'informe provisional d'investigació de data 14 de setembre de 2022, sobre la base dels motius exposats en la part dispositiva, desestimant íntegrament les al·legacions presentades.

**SEGON.** Finalitzar la tramitació de l'expedient d'investigació 2022/G01\_02/000016, elevant les següents conclusions finals:

- S'ha acreditat l'absència de negociació de les bases que regeixen els processos de provisió temporal del lloc de cap de secció de meteorologia.
- S'ha acreditat, en l'expedient seguit i en les actes del procediment de selecció, la falta de motivació en la puntuació atorgada a cadascun dels candidats.

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>		<b>Fecha</b>	10/10/2022 14:25:54	
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	<b>Estado de elaboración</b>	Original	
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)			
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/"></a>	<b>Página</b>	17/19	

- El lloc de cap de secció de meteorologia es cobreix l'1 d'octubre de 2018. A dia de la data, el lloc encara no s'ha cobert de manera definitiva. Els òrgans responsables de l'entitat han d'adoptar mesures necessàries per a proveir el lloc de manera definitiva. S'ha superat el termini màxim de tres anys previst en la normativa aplicable, podent implicar la situació fraudulenta de la contractació laboral temporal.

Vistes les conductes irregulars detectades, i tenint en consideració la potestat d'aquesta Agència recollida en l'article 40 del seu Reglament de funcionament, per a recomanar les accions que considere oportunes per evitar les disfuncions o pràctiques administratives no ajustades a dret, s'eleven les següents **RECOMANACIONS**:

Es recomana a la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació:

A) Formalice i trasllade a aquesta Agència una proposta de calendari per a la provisió definitiva dels llocs de treballs inclosos en la RLLT i coberts de manera temporal. En concret, de manera específica, s'han incloure els llocs de meteoròlegs i cap/a secció de meteorologia.

B) Motivació en els processos selectius.

La discrecionalitat no autoritza qualsevol decisió que s'adopta. Els òrgans de selecció o provisió han d'explicar la seua conducta per a no incórrer en arbitrarietat.

En els processos de selecció de personal (o en els processos de provisió de llocs de treball) que duga a terme l'entitat, l'òrgan de selecció (o de provisió) ha de motivar la puntuació atorgada a cadascun dels aspirants del procés de selecció (o provisió) perquè tinguen coneixement del raonament que ha seguit l'òrgan col·legiat per a decidir. L'absència de motivació pot provocar crebant dels principis d'igualtat i transparència que regeixen els processos selectius o de provisió de llocs. La justificació no precisa d'un raonament exhaustiu de tots els aspectes basta que siga suficient perquè els aspirants coneguen els motius de tal decisió.

L'entitat hauria de dictar i posar en pràctica una instrucció interna que garantisca que en tot procés de provisió o de selecció del seu personal se motive i documente les decisions dels òrgans tècnics de selecció o provisió, per tal de garantir amb això l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis aplicables a l'accés a l'ocupació pública continguts en els articles 52,53,54,55 i 59 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, TRLEBEP en aplicació de la disposició addicional primera del mateix text legal.

**TERCER.** Es concedeix un termini de **DOS MESOS** a comptar des de la recepció de la present resolució per a informar de les mesures adoptades a la Direcció d'Anàlisi i Investigació de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.

De conformitat amb el que es disposa en l'art. 40 del Reglament de l'Agència se sol·licita la remissió d'un pla d'implementació de les recomanacions formulades en el qual es detallen les accions, els terminis i les persones responsables de cadascuna de les actuacions que cal dur a terme, o bé les raons que li impedeixen adoptar les mesures proposades.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	10/10/2022 14:25:54
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
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	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]</a>	Página	18/19

**QUART.** Informar que, en cas que no aplicar la recomanació proposada, ni justificara la seua inaplicació, l'agència ho farà constar en la Memòria anual o en un informe extraordinari a les Corts, segons corresponga. En qualsevol cas, abans de fer constar expressament l'incompliment, l'Agència haurà de comunicar-lo, amb la proposta de memòria o informe, a la persona o òrgan afectats a fi que al·leguen el que creguen convenient. Tot això en compliment del referit article 40 del Reglament de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Fraud i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.

**CINQUÉ.** Notificar la resolució de l'expedient a la persona alertadora, així com a l'entitat denunciada, amb indicació que, contra la present resolució, que finalitza les actuacions d'investigació amb recomanacions i inicia la fase de seguiment d'aquestes, no cap cap recurs; això, de conformitat amb el que s'estableix en l'art. 40.2. del Reglament de funcionament i règim interior de l'Agència.

València, a la data de la signatura electrònica,  
**El director de l'Agència de prevenció i lluita contra el frau i la corrupció de la Comunitat Valenciana**  
 [Document signat electrònicament]

En virtud del que s'estableix en l'article 40.2 del reglament de funcionament i règim interior de l'agència de 27 de juny de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), "(...) les resolucions motivades que posen fi al procediment d'investigació i els que tinguen naturalesa de recomanació o de remissió de les actuacions a l'òrgan competent, no són susceptibles de recurs, ja que no declaren de manera definitiva l'existència de responsabilitat, ni la vulneració de l'ordenament jurídic, ni decideixen el fons de l'assumpte. Tampoc les comunicacions o requeriments que es realitzen en el marc del procediment d'investigació poden ser objecte de recurs. Tot això sense perjudici del respecte al dret de defensa i al dret d'accés a la informació de conformitat amb el que es disposa en la legislació vigent.

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>		<b>Fecha</b>	10/10/2022 14:25:54
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	<b>Estado de elaboración</b>	Original
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/...">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/...</a>	<b>Página</b>	19/19