

<p>Expediente:2021/G01_02/000345 [Principa] 2022/G01_02/000362 [Acumulado] Referencia: ██████████ Asunto: Diversas irregularidades SGISE. Interesado/a: Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencia, S.A.U (SGISE)</p>	<p>DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</p>
--	---

RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente nº 2021/G01_02/000345 instruido con motivo de la denuncia sobre irregularidades en relación con la contratación de personal en una sociedad mercantil del sector público autonómico, y en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Alerta presentada.

Se presentó alerta ante la Agencia Valenciana Antifraude relativa la existencia de presuntas conductas contrarias a los principios y normas reguladoras en materia de personal, por parte de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencia, S.A.U, en adelante SGISE.

Se adjunta por la persona alertadora documentación relativa a la denuncia presentada.

SEGUNDO- Apertura de expediente.

La alerta presentada ha dado lugar a la apertura del expediente 2021/G01_02/000345, habiéndose acusado recibo de la denuncia por parte de la Agencia tal y como dispone el artículo 35.3 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019).

TERCERO. - Actuaciones realizadas en la fase de análisis.

A los efectos de realizar un correcto análisis de la denuncia y, en su caso, un mejor desarrollo de las actuaciones de investigación a realizar, en virtud de lo establecido en el artículo 7 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, se ha procedido a analizar tanto los documentos aportados por el alertador como los documentos que pudiesen obrar en fuentes abiertas.

Asimismo, y en virtud de lo establecido en el citado artículo 7 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, **se procedió a efectuar a SGISE el requerimiento de la siguiente documentación:**

Copia indexada completa del expediente formalizado para proveer el puesto directivo de Gerente correspondiente al ejercicio 2019.

Copia indexada completa del contrato laboral de alta dirección del puesto de Gerente ejercicio 2019.

Copia indexada completa del expediente relativo a la contratación del puesto de director y directora de comunicaciones correspondiente al ejercicio 2020.

Copia indexada completa del expediente relativo a la contratación del puesto de director ejecutivo correspondiente al ejercicio 2020.

Copia indexada completa del expediente relativo a la provisión del puesto jefe de servicio operativo correspondiente al ejercicio 2020.

Copia indexada completa del/los expediente/s relativos a las contrataciones temporales del ejercicio 2020.

Informe sobre las actuaciones realizadas para dar cumplimiento a las recomendaciones, en materia de personal, propuestas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana en los Informes de auditoría de cumplimiento y operativo de los ejercicios 2019 y 2020.

Dicho **requerimiento** fue **notificado** a SGISE el **pasado día 20 de septiembre de 2022** (NRS 2022001074) En contestación al mismo, se procedió a **presentar ante esta Agencia, dentro del plazo establecido, la documentación requerida con el detalle siguiente** (NRE 2022001216 de fecha 28 de septiembre de 2022):

1. Copia del expediente de contratación Gerencia ejercicio 2019.
2. Copia expediente contratación director comunicación ejercicio 2020.
3. Copia expediente contratación director ejecutivo ejercicio 2020.
4. Copia expediente designación jefe de servicio operativo ejercicio 2020.
5. Copia expediente contrataciones temporales ejercicio 2020.
6. Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a las recomendaciones, en materia de personal, propuestas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana en los Informes de auditoría de cumplimiento y operativo de los ejercicios 2019 y 2020.
7. Estatutos SGISE.

El 17 octubre de 2022 (NRS 20221206) **se procedió a efectuar un segundo requerimiento de subsanación a SGISE de la siguiente documentación** firmada por la persona con capacidad para ello de la entidad y se proceda a su registro de salida:

1. Informe sobre las actuaciones realizadas para dar cumplimiento a las recomendaciones, en materia de personal, propuestas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana en los Informes de auditoría de cumplimiento y operativo de los ejercicios 2019 y 2020.

En contestación al mismo, se procedió a **presentar ante esta Agencia, documentación con el detalle siguiente** (NRE 2022001340 de fecha 24 de octubre de 2022):

1. Escrito de contestación.
2. Estatutos SGISE.
3. Informe firmado sobre las actuaciones realizadas para dar cumplimiento a las recomendaciones, en materia de personal, propuestas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana en los Informes de auditoría de cumplimiento y operativo de los ejercicios 2019 y 2020.

CUARTO. - Acumulación de expedientes.

A través de los canales de esta Agencia habilitados al efecto, se presentó alerta en fecha 20 de noviembre de 2021 en relación con irregularidades en la gestión de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE) (buzón de denuncias número #817) y puestas de manifiesto a través de los dos informes de auditoría de cumplimiento y operativa emitido por la Intervención General de la Generalitat de los ejercicios 2019 y 2020.

La alerta presentada dio lugar a la incoación del expediente n.º 2021/G01_02/000345.

En fecha 14 de octubre de 2022 se presentó a través del buzón de denuncias de la Agencia Valenciana Antifraude (#1198), escrito manifestando irregularidades en materia de personal en la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE)

La denuncia presentada dio lugar a la incoación del expediente nº 2022/G01_02/000362.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 57 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y visto que las alertas presentadas cumplen con el requisito de guardar identidad sustancial o íntima conexión, procede que las mismas deban ser tramitadas y resueltas por el mismo órgano, por lo que se acordó la acumulación de los expedientes con los números 2021/G01_02/000345, 2022/G01_02/000362, prosiguiéndose la tramitación en el expediente n.º 2021/G01_02/000345 (Resolución del director de la Agencia número 912 de 9 de noviembre de 2022)

QUINTO. - Sobre el informe previo de verosimilitud.

Visto que 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 de la Comunitat Valenciana, modificada por la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, establece que el inicio de las actuaciones por parte de la Agencia se producirá cuando se haya comprobado la existencia de indicios razonables de veracidad de los hechos o conductas que hayan sido objeto de la denuncia. Tras el análisis efectuado por la Dirección de Análisis e Investigación, se emitió informe previo de verosimilitud en fecha 11 de noviembre de 2022, en el que se propone iniciar las actuaciones de investigación del expediente 2021/G01_01/000345 y requerir a la SGISE la siguiente documentación:

- Subsanación del informe remitido para justificar la libre designación del jefe de servicio operativo en el ejercicio 2020 para que conste debidamente firmado por la persona con capacidad para ello de la entidad.
- Copia indexada completa de los expedientes de las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2021.
- Informe que acredite la iniciación del expediente de reintegro de los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio, por parte de trabajadores de la empresa, declarados improcedentes de conformidad con el Informe de auditoría de cumplimiento y operativo emitido por la Intervención General de la Generalitat Valenciana relativo al ejercicio 2021. En caso de que no se haya instruido expediente se solicita se certifique la inexistencia de este y se adjunte dejando constancia por escrito de esta circunstancia en la

SEXTO. - Sobre el inicio de actuaciones de investigación.

En fecha 14 de noviembre de 2022, se dictó Resolución número 946 del director de la AVAF de inicio de actuaciones de investigación, en la que se acordó requerir a SGISE la documentación contemplada en el punto anterior, otorgando a dicha entidad el plazo de diez días hábiles para presentar la documentación requerida.

Dicha resolución fue notificada a SGISE el pasado día 15 de noviembre de 2022, mediante la puesta a disposición de la notificación en la sede electrónica de la Agencia Valenciana Antifraude.

SÉPTIMO. - Información aportada y analizada en la fase de investigación.

En fecha **28 de noviembre de 2022** (NRE 2022001524), se presenta por parte de SGISE la siguiente documentación:

- Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a las recomendaciones, en materia de personal, propuestas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana en los Informes de auditoría de cumplimiento y operativo de los ejercicios 2019 y 2020.
- Reintegro indemnizaciones por razón del servicio:
 - o Solicitudes de reintegro.
 - o Informe Dirección de Recursos Humanos.
- Estatutos SGISE.

OCTAVO.- Informe Provisional.

En fecha 2 de diciembre de 2022 se emitió informe provisional por los funcionarios de la Agencia.

Dicho informe provisional fue notificado en fecha 6 de diciembre de 2022 a la SGISE.

NOVENO.- 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.

En fecha 13 de julio de 2022 ha tenido entrada en el Registro General Electrónico de esta Agencia con el n.º 2022000980, escrito de alegaciones de la Fundación Valencia Activa.

DÉCIMO.- Informe Final de Investigación.

En fecha 30 de enero de 2023 se emitió informe final de investigación por funcionarios de la Agencia.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

De las actuaciones de análisis e investigación desarrolladas por esta Agencia y plasmadas en el cuerpo del Informe Provisional se dedujeron los siguientes hechos y conclusiones, sobre los que los interesados han realizado las manifestaciones que se indican.

PRIMERO. – Actuaciones de investigación realizadas.

1.- Metodología y objeto.

Para la realización de la presente investigación se ha tomado como punto de partida la documentación facilitada por la persona alertadora, base que ha servido para determinar la documentación necesaria a requerir para una adecuada evaluación de los hechos denunciados, así como la remitida por parte de SGISE.

Dicho acervo documental ha sido objeto de análisis por parte de esta Agencia para determinar la veracidad de los hechos, siendo las conclusiones iniciales de este análisis el que se expuso en el informe provisional de investigación y en el que se analiza los hechos contrastados, la normativa que le resulta aplicable y sus exigencias procedimentales en el caso que se investiga, para posteriormente analizar su posible incumplimiento y finalmente los efectos que derivan del mismo.

El objeto es el de determinar si se han cumplido los principios y normas reguladoras en materia de personal, por parte de SGISE.

2.- Normativa.

El **acceso a la función pública** se realizará de conformidad con los principios establecidos en el artículo 103.3. de la Constitución Española (CE) *“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los **principios de mérito y capacidad**, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”*

Por su parte el artículo 55.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) dispone *“Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto **seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:***

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

Estos principios también están contemplados en el artículo 60 de la **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.**

Estos principios rectores se aplicarán a las entidades del sector público estatal, autonómico y local (D.A.1ºTREBEP)

En relación con las contrataciones de personal de sociedades mercantiles de la Generalitat, la D.A.20ª de la Ley 10/2019 dispone *“Las contrataciones de personal de carácter indefinido, a que se refieren los apartados anteriores, requerirán, en todo caso, **informe favorable de la conselleria con competencias en materia de hacienda y de sector público**”* Además, el artículo 36.5 de la misma Ley se pronuncia en el mismo sentido *“Durante el año 2020, no se procederá a la contratación de personal laboral temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos, en el ámbito de la Administración de la Generalitat y de su sector público instrumental, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. La contratación de personal laboral temporal, el nombramiento de personal funcionario interino y de personal estatutario temporal, en las condiciones establecidas en el párrafo primero, requerirá la autorización previa de las consellerias que tengan asignadas las competencias en materia de hacienda y en materia de función pública”*

Respecto a la **selección del personal directivo de las sociedades mercantiles:**

Artículo 3 del Decreto 95/2016, de 29 de julio, del Consell, de regulación, limitación y transparencia del régimen del personal directivo del sector público instrumental de la Generalitat ***“La idoneidad de la elección de personal que ocupa puestos de carácter directivo se basará en criterios de solvencia académica, profesional, técnica, científica o artística; experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada; capacidad de liderazgo para planificar, implementar y revisar estrategias, políticas y programas que hagan posible conseguir por parte de la organización su misión y objetivos a través de una gestión con indicadores; capacidad de comunicación y negociación; la formación en igualdad de género; el conocimiento de idiomas, en especial de los cooficiales de la Comunitat Valenciana; u otros criterios específicos relacionados con las funciones asignadas”***

Artículo 19.1 Decreto Ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de Medidas Urgentes de Régimen Económico-financiero del Sector Público Empresarial y Fundacional ***“Al personal que ocupe puestos de carácter directivo de los entes del sector público a los que se refiere esta norma le será de aplicación el siguiente régimen jurídico: La elección del personal directivo se basará en criterios de competencia, profesionalidad y experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada”***

SEGUNDO. - Irregularidades provisionales detectadas.

La **selección del puesto directivo de Gerente en el ejercicio 2019** se ha realizado **sin la tramitación del correspondiente procedimiento de selección que cumpla con los principios constitucionales** enumerados en el apartado anterior para el acceso al empleo pública y, especialmente **con los criterios señalados en el artículo 3 del Decreto 95/2016**, de 29 de julio, del Consell, de regulación, limitación y transparencia del régimen del personal directivo del sector público instrumental de la Generalitat. **Así como tampoco con los contemplados, para la elección del personal directivo de los entes del sector público, en el artículo 19.1 del Decreto Ley 1/2011, de 30 de septiembre**, del Consell, de Medidas Urgentes de Régimen Económico-financiero del Sector Público Empresarial y Fundacional.

También respecto a este puesto se ha comprobado la **inexistencia de la autorización previa de la Dirección General de Presupuestos** a la formalización del contrato laboral de alta dirección de fecha 18 de febrero de 2019 entre SGISE y B. O. G (NIF número ***2141**) para el ejercicio de funciones inherentes al puesto de Gerente.

De igual modo, en los expedientes tramitados en el ejercicio 2020 para cubrir el puesto de **Director Ejecutivo, Director de Comunicaciones, Directora de Comunicaciones y, para el puesto de Jefe de Servicio Operativo no se ha instruido un procedimiento que cumpla con los principios necesarios para el acceso al empleo público:** mérito y capacidad; publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica ya enumerados.

Para las **contrataciones temporales** realizadas en el ejercicio 2020 se ha comprobado que **tampoco incorporan**, entre otros, la **autorización previa de las Conselleria con competencias en materia de hacienda y en materia de función pública**.

Para las contrataciones temporales del ejercicio 2021, según Informe de auditoría de cumplimiento y operativo emitido por la Intervención General de la Generalitat Valenciana relativo al ejercicio 2021, seguían sin tener la autorización previa mencionada. La AVAF requirió a SGISE, en fecha 14 de noviembre de 2022, copia indexada completa de los expedientes de las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2021, remisión de documentación que no se ha realizado.

En el Informe de la Intervención General de la Generalitat mencionado, también, se declaran Improcedentes los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio, por parte de trabajadores de la empresa. Respecto a este asunto y, de conformidad con la documentación remitida a esta Agencia, se ha solicitado a 12 trabajadores de la empresa SGISE el reintegro de las cuantías percibidas en concepto de Kilometraje.

Además, en el Informe remitido a la Agencia por la Dirección de Recursos Humanos de SGISE se especifica *“De los 31 trabajadores restantes, cuya cuantía por abono de kilometrajes asciende a 64.837,24 se confirma que reciben estas percepciones por el cambio en el punto de encuentro quedando a la espera del informe jurídico solicitado a Abogacía de la Generalitat Valenciana para proceder al reintegro correspondiente con total seguridad jurídica, sin perjuicio de que se puedan detectar nuevas contingencias o errores que se hayan podido producir hasta la fecha, dado el número elevado de personas que componen la plantilla de SGISE. (...) Asimismo, y para dar cumplimiento a las recomendaciones del informe definitivo de Intervención General, aun entendiendo que se encuentra ante la colisión de dos bienes jurídicos relevantes, por un lado, el cumplimiento del requerimiento de la Intervención General y de otro los derechos de las personas trabajadoras que fueron perceptores de unos conceptos que se entendieron indebidos, suspende temporalmente el abono del kilometraje”*

Por tanto, se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, pero, no queda reflejado si los trabajadores afectados han procedido a su reintegro ya que se solicitaron en noviembre de 2022.

TERCERO.- Alegaciones formuladas durante el trámite de audiencia.

En fecha 20 de diciembre de 2022 ha tenido entrada en el Registro General Electrónico de esta Agencia con el n.º 2022001621, escrito de alegaciones de la SGISE.

En dicho escrito se pone de manifiesto lo siguiente:

“Con objeto de presentar las oportunas observaciones, se indican las siguientes alegaciones con respecto a las Irregularidades provisionales detectadas:

1. Respecto a los puntos 1 y 2.

En 2019, se recaba por la Entidad tanto el informe favorable de la Dirección General de Presupuestos sobre Masa Salarial, donde estaban contenidas las retribuciones de los puestos directivos, así como el informe favorable de la Dirección General de Sector Público y Patrimonio sobre clasificación de la entidad en el Grupo II, de las Sociedades mercantiles de la Generalitat pertenecientes a otros sectores.

Por otro lado, en 2020 si se eleva a la Dirección General de Presupuestos de solicitud de autorización para la cobertura de los puestos directivos informados en 2019.

- se adjuntan al efecto los documentos:

- o 2005 SGISE solicitud urgente DGP Gerencia y Director/a de Operaciones.
- o 2005 SGISE solicitud urgente DGP DirCOM
- o Así como los justificantes de dicho envío por Registro Departamental.

Debido a la situación generada por la Pandemia Mundial de Covid-19, y a la necesidad de avanzar en la gestión urgente e inaplazable de la entidad de más de 900 personas trabajadoras que prestaban el Servicio Público esencial del Servicio de Bomberos Forestales, y dada la existencia de masa salarial informada en 2019 y de autorización de la creación de los puestos directivos, y dado que la persona que se designa por el Consejo de Administración estaba ya contratada por la Entidad en el puesto de la Gerencia, se procede a la cobertura del puesto de Director de Operaciones y una vez recibida la autorización de DG de Presupuestos para la cobertura de Director de Comunicaciones se procede a la cobertura del mismo.

- Se adjunta la autorización recibida por DG Presupuestos sobre el puesto de Director de Operaciones.

Dado que dicha autorización se recibe el 4 de junio de 2020, 4 meses más tarde cuando debe cubrirse de nuevo dicho puesto debido al cese de la persona que lo ocupada, **no se solicita de nuevo por entender que seguía vigente para el año en curso la autorización de la DG de Presupuestos.**

En relación a la cobertura de la plaza de Jefe/a de Servicio Operativo, es relevante indicar que el proceso de cobertura de los puestos de Jefaturas de Servicio de la Entidad, en la RPT de 2022 que se ha informado favorablemente por la Dirección General de Sector Público y Patrimonio, se ha modificado el proceso de libre designación por concurso.

Dicho puesto, está previsto que se cubra reglamentariamente en los próximos meses dentro del proceso que va a ejecutarse de Oferta de Empleo Pública de 2020.

- Adjuntamos al efecto la publicación en el DOGV sobre la RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias, por el que se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se adapta la oferta de empleo público de 2020, y se publica la oferta de empleo público de 2021 para el personal de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias, aprobadas y pendientes de convocatoria.

o La plaza se incluye en el anexo IV

- La publicación de la RPT 2022 aprobada se efectuará en las próximas semanas debido a que se está a la espera de informe sobre determinados puestos pendientes.

Por otro lado, también es relevante señalar el 14 de diciembre se produjo la **firma por parte de la mayoría de la Comisión Negociadora del Borrador de l Convenio Colectivo de la Entidad, que prevé el proceso de Concurso basado en los trámites y principios de la actual ley 4/2021 de Función Pública Valenciana.**

En los próximos días, se remitirá a las Direcciones Generales competentes la solicitud de informe sobre dicho texto con objeto de poder avanzar y poder tener en vigor un único Convenio Colectivo que supere la actual heterogeneidad subrogada.

Mientras tanto, **se prevé la negociación del Protocolo en materia de selección y promoción interna conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 4/2021.**

2. Respecto al punto 3:

Para las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2020 se ha comprobado que tampoco incorporan, entre otros, la autorización previa de las Conselleria con competencias en materia de hacienda y en materia de función pública.

Como se señaló en el anterior escrito presentado, la primera vez que la Intervención General advierte de dicha incidencia es en el Informe de auditoría de cumplimiento y operativa sobre el ejercicio 2019 emitido por la Intervención General de la Generalitat Valenciana el 26 de enero de 2021. Dicha fecha de emisión es a consecuencia de la incidencia del COVID en 2020.

Dicho dato es relevante por dos motivos: el primero, debido a que se notifica ya en el ejercicio vencido del 2020 dicha incidencia sigue estando vigente en 2020 y por tanto vuelve a reflejarse la misma en el informe de auditoría de cumplimiento y operativa emitido por la Intervención General de la Generalitat Valenciana sobre el ejercicio 2020 el 28 de junio de 2021. **Dentro del plan de acción, la entidad comienza a solicitar dichas autorizaciones ya en el ejercicio 2021, estando subsanada en el ejercicio 2022.**

Se adjuntan al efecto las autorizaciones recabadas durante el ejercicio 2022.

3. Respecto al punto 4:

Para las contrataciones temporales del ejercicio 2021, según Informe de auditoría de cumplimiento y operativo emitido por la Intervención General de la Generalitat Valenciana relativo al ejercicio 2021, seguían sin tener la autorización previa mencionada. La AVAF requirió a SGISE, en fecha 14 de noviembre de 2022, copia indexada completa de los expedientes de las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2021, **remisión de documentación que no se ha realizado.**

Solicitamos se revise la documentación aportada donde se adjuntaba la información señalada.

4. Respecto al punto 4:

En el Informe de la Intervención General de la Generalitat mencionado, también, se declaran **improcedentes los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio, por parte de trabajadores de la empresa.** Respecto a este asunto y, de conformidad con la documentación remitida a esta Agencia, se ha solicitado a 12 trabajadores de la empresa SGISE el reintegro de las cuantías percibidas en concepto de Kilometraje.

Además, en el Informe remitido a la Agencia por la Dirección de Recursos Humanos de SGISE se especifica:

“De los 31 trabajadores restantes, cuya cuantía por abono de kilometrajes asciende a 64.837,24 se confirma que reciben estas percepciones por el cambio en el punto de encuentro quedando a la espera del informe jurídico solicitado a Abogacía de la Generalitat Valenciana para proceder al reintegro correspondiente con total seguridad jurídica, sin perjuicio de que se puedan detectar nuevas contingencias o errores que se hayan podido producir hasta la fecha, dado el número elevado de personas que componen la plantilla de SGISE. (...) Asimismo, y para dar cumplimiento a las recomendaciones del informe definitivo de Intervención General, aun entendiéndose que se encuentra ante la colisión de dos bienes jurídicos relevantes, por un lado, el cumplimiento del requerimiento de la Intervención General y de otro los derechos de las personas trabajadoras que fueron perceptores de unos conceptos que se entendieron indebidos, suspende temporalmente el abono del kilometraje”

- Por tanto, se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, pero, no queda reflejado si los trabajadores afectados han procedido a su reintegro ya que se solicitaron en noviembre de 2022.

La entidad, informa de que ha realizado las siguientes acciones:

- En primer lugar, se identifican a todos los trabajadores que han percibido las cantidades por razón de kilometraje.
- Una vez identificados, se analiza el motivo y adecuación de dicho abono.
- A los que se identifica que se realizó conforme a las medidas adoptadas a consecuencia del Covid, se suspende y se está a la espera del informe de Abogacía de la Generalitat para proceder a la solicitud de reintegro.
- A los que se identifica que se realizó de forma indebida, se les hace entrega de documento justificativo y de reclamación, en el cual se le indica los meses, el kilometraje y el importe a devolver.
- A los trabajadores que están en activo, se les hace entrega del documento en mano, a través de cada jefe/a de Dotación, si bien a los trabajadores que no se encuentran en activo por diferentes motivos (jubilaciones parciales, IT, excedencias), se les hace llegar a través de burofax en los domicilios oficiales que constan en la base de datos de la empresa.
- A fecha 19 de diciembre de 2022, las cantidades objeto de este procedimiento se encuentran en la situación que se indica en el Anexo I del presente documento.
- Que la empresa durante los próximos días volverá a realizar las reclamaciones oportunas a través de llamada telefónica a los trabajadores que todavía no se han manifestado acerca de cómo realizar la devolución.
- Que en base al informe que se reciba por parte de la Abogacía de la Generalitat sobre el abono de kilometraje a consecuencia del cambio de ubicación de centros de trabajo como consecuencia del COVID, se realizará el resto de solicitud de reintegros.

Por todo lo expuesto:

Solicitamos,

Que teniendo por presentado este escrito, así como los anexos y documentación referido se modifique las irregularidades provisionales señaladas teniendo en cuenta que:

- **Dentro del Plan de Acción de 2022 se prevé la emisión de Protocolo Interno de Cobertura de puestos Directivos que contemple los principios indicados tanto en el DECRETO 95/2016, de 29 de julio, del Consell, de regulación, limitación y transparencia del régimen del personal directivo del sector público instrumental de la Generalitat como en toda aquella normativa vigente que resulte de aplicación. Dicho Plan se presentó el 26 de octubre en el Consejo de Administración de la Entidad.**

- En relación a la cobertura de las Jefaturas de Servicio de la Entidad, en la RPT de 2022 que se ha informado favorablemente por la Dirección General de Sector Público y Patrimonio, se ha modificado el proceso de libre designación por concurso. Dicho puesto, está previsto que se cubra reglamentariamente en los próximos meses dentro del proceso que va a ejecutarse de Oferta de Empleo Pública de 2020.

- Se aportó la documentación requerida sobre el ejercicio 2021, y si bien es cierto que fue imposible materialmente subsanar la incidencia sobre la autorización previa a la contratación temporal de puestos con masa salarial y que cubrían necesidades esenciales y urgentes, ello ha sido ya subsanado en el ejercicio 2022.

- Se informa del estado de la solicitud de los reintegros efectuados en fecha 19 de diciembre, sin perjuicio de la labor de seguimiento y reclamación que la Entidad continuará haciendo en los próximos días con objeto de poder subsanar dicha incidencia dentro del ejercicio 2022."

En síntesis, se alega por la SGISE que:

- Respecto a los puntos 1 y 2:

a) En 2019, se recabó por la Entidad tanto el informe favorable de la Dirección General de Presupuestos sobre Masa Salarial, donde estaban contenidas las retribuciones de los puestos directivos, así como el informe favorable de la Dirección General de Sector Público y Patrimonio sobre clasificación de la entidad en el Grupo II.

b) Por otro lado, en 2020 sí se elevó a la Dirección General de Presupuestos de solicitud de autorización para la cobertura de los puestos directivos informados en 2019.

c) Debido a la situación generada por la Pandemia Mundial de Covid-19, y a la necesidad de avanzar en la gestión urgente e inaplazable de la entidad, se procedió a la cobertura del puesto de Director de Operaciones y, una vez recibida la autorización de DG de Presupuestos para la cobertura de Director de Comunicaciones, se procedió a la cobertura del mismo. La autorización fue recibida tras la cobertura del puesto, pero previamente a su formalización.

d) En relación a la cobertura de la plaza de Jefe/a de Servicio Operativo, es relevante indicar que el proceso de cobertura de los puestos de Jefaturas de Servicio de la Entidad, en la RPT de 2022 que se ha informado favorablemente por la Dirección General de Sector Público y Patrimonio, se ha modificado el proceso de libre designación por concurso. Dicho puesto, está previsto que se cubra reglamentariamente en los próximos meses dentro del proceso que va a ejecutarse de Oferta de Empleo Pública de 2020.

e) Es relevante señalar el 14 de diciembre se produjo la firma por parte de la mayoría de la Comisión Negociadora del Borrador de I Convenio Colectivo de la Entidad, que prevé el proceso de Concurso basado en los trámites y principios de la

actual ley 4/2021 de Función Pública Valenciana. Mientras tanto, se prevé la negociación del Protocolo en materia de selección y promoción interna conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 4/2021.

f) En conclusión, dentro del Plan de Acción de 2022 se prevé la emisión de Protocolo Interno de Cobertura de puestos Directivos que contemple los principios indicados tanto en el DECRETO 95/2016, de 29 de julio, del Consell, de regulación, limitación y transparencia del régimen del personal directivo del sector público instrumental de la Generalitat como en toda aquella normativa vigente que resulte de aplicación. Dicho Plan se presentó el 26 de octubre en el Consejo de Administración de la Entidad.

- Respecto al punto 3:

a) Para las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2020 se ha comprobado que tampoco incorporan, entre otros, la autorización previa de las Conselleria con competencias en materia de hacienda y en materia de función pública.

b) Dentro del plan de acción, la entidad comienza a solicitar dichas autorizaciones ya en el ejercicio 2021, estando subsanada en el ejercicio 2022.

c) Para las contrataciones temporales del ejercicio 2021, según Informe de auditoría de cumplimiento y operativo emitido por la Intervención General de la Generalitat Valenciana relativo al ejercicio 2021, y seguían sin tener la autorización previa mencionada, solicitan se revise la documentación aportada donde se adjuntaba la información señalada.

d) En conclusión, en relación a la cobertura de las Jefaturas de Servicio de la Entidad, en la RPT de 2022 que se ha informado favorablemente por la Dirección General de Sector Público y Patrimonio, se ha modificado el proceso de libre designación por concurso. Dicho puesto, está previsto que se cubra reglamentariamente en los próximos meses dentro del proceso que va a ejecutarse de Oferta de Empleo Pública de 2020, y se aportó la documentación requerida sobre el ejercicio 2021, y si bien es cierto que fue imposible materialmente subsanar la incidencia sobre la autorización previa a la contratación temporal de puestos con masa salarial y que cubrían necesidades esenciales y urgentes, ello ha sido ya subsanado en el ejercicio 2022.

- Respecto al punto 4:

a) Se informa del estado de la solicitud de los reintegros efectuados en fecha 19 de diciembre, sin perjuicio de la labor de seguimiento y reclamación que la Entidad

continuará haciendo en los próximos días con objeto de poder subsanar dicha incidencia dentro del ejercicio 2022.

CUARTO.- Análisis de las alegaciones formuladas durante el trámite de audiencia.

Del estudio de las anteriores alegaciones, debe argumentarse lo siguiente:

1º) Respecto a la selección del puesto directivo de Gerente en el ejercicio 2019.

Se concluyó provisionalmente respecto a esta cuestión que:

a) la selección se realizó sin la tramitación del correspondiente procedimiento de selección que cumpla con los principios constitucionales aplicables, y sin la autorización previa de la Dirección General de Presupuestos

Por esta Agencia se ha comprobado que el expediente remitido, denominado "EXPEDIENTE CONTRATACIÓN GERENCIA 2019", únicamente consta de los siguientes documentos:

- Contrato de Alta Dirección entre la SGISE y el Sr. BOG, como Gerente de la sociedad, a resultas de un acuerdo del Consejo de Administración de 11 de febrero de 2019.
- Acta de 18 de mayo de 2020, por la que, entre otros puntos, se acuerda el cese del Sr. BOG, en calidad de gerente de la sociedad, y simultáneamente se le nombra como Director Ejecutivo de la SGISE.
- Aunque no es la cuestión principal estudiada en el presente apartado, cabe resaltar que en la misma acta, se acuerda (punto 3) el nombramiento como Gerente de la Sra. MDA.
- Consta publicación en DOGV de los anteriores acuerdos.

Por parte de la SGISE, se alega, al respecto de lo anterior:

- Que en 2019 se recabaron el informe favorable de la DGP sobre la masa salarial (donde se incluían las retribuciones de los directivos) y de la DGSP (sobre la clasificación de la entidad en el grupo II).

Al respecto de lo anterior, cabe indicar que:

- La solicitud de autorizaciones en materia de régimen económico-presupuestario y en materia de sector público, **son dos trámites independientes y previos** a la cobertura del puesto directivo de Gerente de una sociedad mercantil. **En ningún caso puede entenderse que los anteriores informes favorables eximen a la entidad de cumplir con el resto de principios y trámites aplicables a la provisión de un puesto de alta dirección.**
- Como ya se ha indicado en el apartado primero del Análisis de los Hechos, **la normativa aplicable exige, sin bien con las modulaciones que correspondan por tratarse de una entidad del sector público, el respeto de los principios de publicidad, capacidad, mérito y concurrencia** (entre otros).
- Del análisis del contenido del expediente remitido a esta Agencia, **se puede constatar que no se ha dado debida publicidad a la convocatoria, ni se ha favorecido la concurrencia, ni puede acreditarse que el aspirante adjudicatario del puesto lo haya sido con base a criterios de mérito y capacidad.**
- El hecho de que la entidad haya realizado, o esté realizando, mejoras en el cumplimiento de la legalidad normativa reguladora de los procesos de selección del personal directivo, de cara a futuro, no permite la exención de las infracciones cometidas con anterioridad, si bien, debe valorarse como un aspecto positivo.
- Dicha irregularidad ya fue advertida por la IGGVA, que puso de manifiesto que **“respecto la contratación de personal directivo, recomendamos a la Entidad que se abstenga de contratar personal de esta naturaleza sin la tramitación previa del correspondiente proceso público de selección. Asimismo, en el acuerdo de nombramiento deberán figurar los aspectos justificativos de la elección de la persona en atención a los criterios que establece el Decreto 95/2016 y que deberán constar en la convocatoria pública del proceso selectivo.”**

La misma recomendación fue reiterada para las contrataciones de personal directivo de la anualidad 2020, en el mismo sentido.

- La Gerencia de la entidad alegaba al respecto, lo siguiente:

“la entidad está trabajando en el pertinente protocolo para poderlo aplicar a los futuros procesos de nombramiento.

En cuanto a los directivos, hay que señalar que los nombramientos realizados en el ejercicio 2020, se hicieron tras la aprobación y determinación del número de directivos por parte de la Dirección General de Sector Público y Patrimonio emitida en abril de 2019, tras el acuerdo del Consejo de Administración de la SGISE y previa autorización de la Dirección General de Sector Público y la Dirección General de Presupuestos en materia de retribuciones.

Los nombramientos realizados en 2022 se realizan por la Gerencia tal y como había recomendado la Intervención en base a la normativa vigente, tras el acuerdo del Consejo

de Administración donde la Gerente había elevado el currículum de la persona propuesta con indicación de la experiencia.

(...)

En cuanto a la publicidad, en el caso de los directivos, el nombramiento y cese se ha publicado en el DOGV.

Por último, señalar, que en el caso del ejercicio 2020, por parte de la dirección se elabora un plan de acción donde se contemplan las recomendaciones de la Intervención y se proponen acciones.

Este plan, se ha actualizado, tras la emisión del informe de 2021 y se presenta al Consejo de Administración próximamente.”

- De lo anterior, debe indicarse que, en primer lugar, la realización de nombramientos de personal directivo mediante la presentación por la propia Gerente del currículum de la persona propuesta, es un **claro indicio de incumplimiento de los principios aplicables a la selección del personal directivo del sector público autonómico**, que ya han sido reseñados anteriormente, puesto que no se ha producido concurrencia, al no constar si se examinaron diferentes candidatos.

Tampoco puede considerarse, en segundo lugar, que se haya dado publicidad a la convocatoria, pues lo que pretende salvaguardar dicho principio es justamente la concurrencia. La publicidad debe aplicarse previamente a la selección del adjudicatario del puesto, mediante la puesta a disposición del público de las bases reguladoras de los requisitos y méritos del puesto, extremo que no se ha cumplido en los nombramientos analizados. La inexistencia de unas bases reguladoras del procedimiento selectivo y su no publicación implican una vulneración del principio de publicidad.

Finalmente, en tercer lugar, dada la inexistencia de bases previas de selección, que pre-determinen los requisitos y méritos del puesto, no puede establecerse la necesaria correlación entre las capacidades/habilidades/experiencia del adjudicatario propuesto para el puesto directivo, lo que supone una infracción a los principios de mérito y capacidad. **Una evidente prueba de ello se encuentra en el Acta de 18 de mayo de 2020, en la que se hace constar por un miembro del Consejo de Administración que “El consejero valora la experiencia y formación de la candidata pero quiere dejar patente que carece de formación específica en emergencias.”** Pero, dado que no se establecen los requisitos y méritos en ningún documento del proceso selectivo, no es posible establecer la correlación a la que hacíamos referencia.

- Y lo mismo podría predicarse del nombramiento de Gerente en la anualidad 2020 y del Director de Comunicación de la Sociedad.

Respecto a la primera, Sra. MDA, es propuesta por el Presidente de la SGISE al Consejo, indicando “a todos los miembros del Consejo que ha recibido su Currículum Vitae en el que se muestra su capacidad y

adecuación al cargo. El consejero Caballero valora la experiencia y formación de la candidata pero quiere dejar patente que carece de formación específica en emergencias.”

Desde luego que, la recepción, elección del currículum y presentación al Consejo por el Presidente de la entidad no puede configurar *per se* un procedimiento de selección de personal directivo del sector público que sea respetuoso con los principios constitucionales que regulan el acceso al empleo público.

Y, respecto al segundo, se lleva a cabo de la siguiente manera que, debe al menos ser calificada de extraordinaria:

“4. En el apartado de ruegos y preguntas, el Presidente indica que quiere poner un acento especial en las comunicaciones y en la necesidad de reforzar esta dentro de la SGISE por lo que se propone el nombramiento de un/a Director/a de Comunicación de la Sociedad puesto para el que se propone al profesional del sector don SA conforme las funciones que se anexan a la presente acta.

El consejero Ca pone como ejemplo la fuerza de la acción comunicativa de la UME, por lo que le parece muy acertada esta decisión.

El consejero Cr, ve también importante el reforzar la imagen de los servicios públicos, pero considera que en ningún caso debe ser un puesto de estructura, en este sentido por parte del Secretario se aclara que se trata de un puesto directivo de los autorizados a la entidad por Sector Público.

En este punto se procede a la votación de la propuesta que es aprobada por unanimidad.”

Y decimos que se trata de un nombramiento extraordinario porque:

- Se realiza en el turno de ruegos y preguntas, cuando lo procedente hubiera sido, al menos, dedicar un punto específico en la convocatoria del orden del día, con la acreditación del previo procedimiento realizado y sujeto a votación (que sí se hizo, pero en el turno de ruegos y preguntas).
- Al igual que con la Gerencia, es el propio Presidente de la entidad el que propone al adjudicatario del puesto, sin mayores explicaciones sobre sus méritos o capacidad.
- Finalmente, el Secretario proporciona una información no del todo veraz, al afirmar que se trata de un puesto directivo de los autorizados por la DGSP, cuando la autorización concreta e individualizada del puesto, no se formaliza hasta el 4 de junio de 2020, unos días más tarde de haberse propuesto al candidato, si bien, de la documentación analizada consta que la firma del contrato de alta dirección se realizó tras la autorización de la DGSP.

Por lo tanto, **cabe desestimar íntegramente las alegaciones de la entidad, dado que no se hallan pruebas o indicios de que se haya tramitado ningún procedimiento selectivo respetando los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, al respecto de los puestos directivos reseñados en los párrafos anteriores, tal y como advierten las recomendaciones formuladas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana.**

2º) Respecto a la selección del puesto directivo de de Director Ejecutivo, Director de Comunicaciones, Directora de Comunicaciones y, para el puesto de Jefe de Servicio Operativo.

Se concluyó provisionalmente respecto a esta cuestión:

- Que no se ha instruido un procedimiento que cumpla con los principios necesarios para al acceso al empleo público: mérito y capacidad; publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica ya enumerados.

Por la entidad, se remitieron los siguientes expedientes:

- 007.1.b_EXPEDIENTE_CONTRATACION_DIR_COMUNICACION_2020
- 007.1.c_EXPEDIENTE_CONTRATACION_DIR_EJECUTIVO_2020
- 007.1.d_EXPEDIENTE_DESIGNACION_JEFE_SERVICIO_OPERATIVO_2020
- 007.1.e_EXPEDIENTE_CONTRATACIONES_TEMPORALES_2020

Del análisis de la documentación que contiene cada expediente se constata lo siguiente:

- En el expediente del Director de Comunicación 2020 se reproducen las mismas irregularidades reseñadas en el apartado anterior, a saber, propuesta directa del Presidente de la entidad, ausencia de proceso selectivo que respete los principios de igualdad, mérito, concurrencia y capacidad. Siendo llamativo que el contrato de alta dirección es formalizado en fecha 10 de junio de 2020, y siendo cesado el Sr. SAA con fecha 30 de septiembre de 2020. En fecha 23 de noviembre de 2020, es nombrada para el mismo puesto la Sra. LTG.
- En el expediente del Director Ejecutivo 2020 se reproducen las mismas irregularidades reseñadas en el apartado anterior, a saber, propuesta directa del Presidente de la entidad, ausencia de proceso selectivo que respete los principios de igualdad, mérito, concurrencia y capacidad, e inexistencia de autorización individualizada de la DGSP.
- En el expediente del Jefe de Servicio Operativo 2020 se reproducen las mismas irregularidades reseñadas en el apartado anterior, en concreto, ausencia de proceso selectivo que respete los principios de igualdad, mérito, concurrencia y capacidad.

Por parte de la SGISE, se alega, al respecto de lo anterior:

- Que en 2020 sí se elevó a la Dirección General de Presupuestos de solicitud de autorización para la cobertura de los puestos directivos informados en 2019.
- Que, debido a la situación generada por la Pandemia Mundial de Covid-19, y a la necesidad de avanzar en la gestión urgente e inaplazable de la entidad, se procedió a la cobertura del puesto de Director de Operaciones y, una vez recibida la autorización de DG de Presupuestos para la cobertura de Director de Comunicaciones, se procedió a la cobertura del mismo. La autorización fue recibida tras la cobertura del puesto, pero previamente a su formalización.
- Que, en relación a la cobertura de la plaza de Jefe/a de Servicio Operativo, es relevante indicar que el proceso de cobertura de los puestos de Jefaturas de Servicio de la Entidad, en la RPT de 2022 que se ha informado favorablemente por la Dirección General de Sector Público y Patrimonio, se ha modificado el proceso de libre designación por concurso. Dicho puesto, está previsto que se cubra reglamentariamente en los próximos meses dentro del proceso que va a ejecutarse de Oferta de Empleo Pública de 2020.

Al respecto de lo anterior, cabe indicar las mismas consideraciones realizadas al respecto de la conclusión anterior, al respecto de:

- La distinción entre las autorizaciones de masa salarial y de número de puestos en global, y los procesos selectivos basados en publicidad, mérito y capacidad.
- La constatación de inexistencia de publicación de los procesos selectivos (si acaso únicamente las adjudicaciones) y la falta de concurrencia, adjudicándose los puestos a las personas presentadas directamente por Presidente o Gerente de la entidad, según el caso.
- La existencia de advertencias y recomendaciones formuladas al respecto por la IGGVA.
- El hecho de que la entidad haya realizado, o esté realizando, mejoras en el cumplimiento de la legalidad normativa reguladora de los procesos de selección del personal directivo, de cara a futuro, no permite la exención de las infracciones cometidas con anterioridad, si bien, debe valorarse como un aspecto positivo.

Por lo tanto, y con respecto a la presente conclusión, **cabe desestimar íntegramente las alegaciones de la entidad, dado que no se hallan pruebas o indicios de que se haya tramitado ningún procedimiento selectivo respetando los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, al respecto de los puestos reseñados en los**

párrafos anteriores, tal y como advierten las recomendaciones formuladas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana.

3º) Respecto a las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2020 y 2021

Se concluyó provisionalmente respecto a esta cuestión:

- Que tampoco incorporan, entre otros, la autorización previa de las Conselleria con competencias en materia de hacienda y en materia de función pública.
- La AVAF requirió a SGISE, en fecha 14 de noviembre de 2022, copia indexada completa de los expedientes de las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2021, remisión de documentación que no se ha realizado.

Por la entidad, se remitieron los siguientes expedientes:

- 007.1.e_EXPEDIENTE_CONTRATACIONES_TEMPORALES_2020

Del análisis de la documentación que contiene cada expediente se constata lo siguiente:

- Que, efectivamente, no constan en dicho expediente las autorizaciones referidas.

Por parte de la SGISE, se alega, al respecto de lo anterior:

- Para las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2020 se ha comprobado que tampoco incorporan, entre otros, la autorización previa de las Conselleria con competencias en materia de hacienda y en materia de función pública.
- Dentro del plan de acción, **la entidad comienza a solicitar dichas autorizaciones ya en el ejercicio 2021, estando subsanada en el ejercicio 2022.**

Por lo tanto, y con respecto a la presente conclusión, **cabe estimar parcialmente las alegaciones de la entidad, dado que se ha constatado la inexistencia de autorizaciones en las anualidades 2020 y 2021, estando subsanado para el ejercicio 2022. Asimismo, debe eliminarse la referencia a la no presentación de la documentación, dado que la misma consta en el expediente.**

4º) Respetto a los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio

Se concluyó provisionalmente respecto a esta cuestión:

- Se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, pero, no queda reflejado si los trabajadores afectados han procedido a su reintegro ya que se solicitaron en noviembre de 2022.

Por la entidad, se remitieron los siguientes expedientes:

- 020.2_Reintegro_indemnizaciones_por_razon_del_servicio

Por parte de la SGISE, se alega, al respecto de lo anterior:

- De acuerdo con el Informe remitido a la Agencia por la Dirección de Recursos Humanos de SGISE se especifica que se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, pero, no queda reflejado si los trabajadores afectados han procedido a su reintegro ya que se solicitaron en noviembre de 2022.
- La entidad informa, además, que están realizando una serie de actuaciones al respecto de la gestión del asunto.

Por lo tanto, y con respecto a la presente conclusión, **cabe estimar parcialmente las alegaciones de la entidad, en el sentido de hacer constar en la conclusión final que todavía se encuentran en trámite.**

QUINTO.- Conclusiones Finales.

De la investigación efectuada se han constatado los siguientes hechos:

Primera. Respetto a la selección del puesto directivo de Gerente en el ejercicio 2019.

a) la selección se realizó sin la tramitación del correspondiente procedimiento de selección que cumpla con los principios constitucionales aplicables, y sin la autorización previa de la Dirección General de Presupuestos.

- La solicitud de autorizaciones en materia de régimen económico-presupuestario y en materia de sector público, **son dos trámites independientes y previos** a la cobertura del puesto directivo de Gerente de una sociedad mercantil. **En ningún caso puede entenderse que los anteriores informes favorables eximen a la**

entidad de cumplir con el resto de principios y trámites aplicables a la provisión de un puesto de alta dirección.

- Como ya se ha indicado en el apartado primero del Análisis de los Hechos, **la normativa aplicable exige, sin bien con las modulaciones que correspondan por tratarse de una entidad del sector público, el respeto de los principios de publicidad, capacidad, mérito y concurrencia** (entre otros).

- Del análisis del contenido del expediente remitido a esta Agencia, **se puede constatar que no se ha dado debida publicidad a la convocatoria, ni se ha favorecido la concurrencia, ni puede acreditarse que el aspirante adjudicatario del puesto lo haya sido con base a criterios de mérito y capacidad.**

- El hecho de que la entidad haya realizado, o esté realizando, mejoras en el cumplimiento de la legalidad normativa reguladora de los procesos de selección del personal directivo, de cara a futuro, no permite la exención de las infracciones cometidas con anterioridad, si bien, debe valorarse como un aspecto positivo.

- Dicha irregularidad ya fue advertida por la IGGVA, que puso de manifiesto que *“respecto a la contratación de personal directivo, **recomendamos a la Entidad que se abstenga de contratar personal de esta naturaleza sin la tramitación previa del correspondiente proceso público de selección.** Asimismo, en el acuerdo de nombramiento deberán figurar los aspectos justificativos de la elección de la persona en atención a los criterios que establece el Decreto 95/2016 y que deberán constar en la convocatoria pública del proceso selectivo.”*

- De lo anterior, debe indicarse que, en primer lugar, la realización de nombramientos de personal directivo mediante la presentación por la propia Gerente del currículum de la persona propuesta, es un **claro indicio de incumplimiento de los principios aplicables a la selección del personal directivo del sector público autonómico**, que ya han sido reseñados anteriormente, puesto que no se ha producido concurrencia, al no constar si se examinaron diferentes candidatos.

- No se hallan pruebas o indicios de que se haya tramitado ningún procedimiento selectivo respetando los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, al respecto de los puestos directivos reseñados en los párrafos anteriores, tal y como advierten las recomendaciones formuladas por la Intervención General de la Generalitat Valenciana.

Segunda.- Respecto a la selección del puesto directivo de de Director Ejecutivo, Director de Comunicaciones, Directora de Comunicaciones y, para el puesto de Jefe de Servicio Operativo.

a) Cabe indicar las mismas consideraciones realizadas al respecto de la conclusión anterior, al respecto de:

- La distinción entre las autorizaciones de masa salarial y de número de puestos en global, y los procesos selectivos basados en publicidad, mérito y capacidad.

- La constatación de inexistencia de publicación de los procesos selectivos (si acaso únicamente las adjudicaciones) y la falta de concurrencia, adjudicándose los puestos a las personas presentadas directamente por Presidente o Gerente de la entidad, según el caso.

- La existencia de advertencias y recomendaciones formuladas al respecto por la IGVA.

- El hecho de que la entidad haya realizado, o esté realizando, mejoras en el cumplimiento de la legalidad normativa reguladora de los procesos de selección del personal directivo, de cara a futuro, no permite la exención de las infracciones cometidas con anterioridad, si bien, debe valorarse como un aspecto positivo.

Tercera.- Respecto a las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2020 y 2021

a) Se ha constatado la inexistencia de autorizaciones en las anualidades 2020 y 2021, estando subsanado para el ejercicio 2022.

Cuarta.- Respecto a los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio

a) Se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, pero, no queda reflejado si los trabajadores afectados han procedido a su reintegro ya que se solicitaron en noviembre de 2022.

b) De acuerdo con el Informe remitido a la Agencia por la Dirección de Recursos Humanos de SGISE se especifica que se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, pero, no queda reflejado si los trabajadores afectados han procedido a su reintegro ya que se solicitaron en noviembre de 2022.

c) La entidad informa, además, que están realizando una serie de actuaciones al respecto de la gestión del asunto.

SEXTO.- 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 son susceptibles de ser constitutivos de fraude o corrupción por cuanto, en principio, se considera que para que exista fraude o 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.

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 empleo público.

Analizada la normativa aplicable y vista la documentación obrante en el expediente, se considera que las irregularidades o deficiencias de los procedimientos administrativos detectadas en las actuaciones de análisis e investigación del presente expediente:

1ª y 2ª) Respecto a la selección del puesto directivo de Gerente en el ejercicio 2019, Director Ejecutivo, Director de Comunicaciones, Directora de Comunicaciones y, para el puesto de Jefe de Servicio Operativo.

- la selección se realizó sin la tramitación del correspondiente procedimiento de selección que cumpla con los principios constitucionales aplicables, y sin la autorización previa de la Dirección General de Presupuestos.

De los datos aportados se constata la vulneración de lo establecido en la Disposición Adicional 1ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, por lo que procede la formulación de recomendaciones de mejora en orden a garantizar la objetividad, a la imparcialidad, a la eficacia, a la probidad, a la integridad, a la ética pública y al buen gobierno, en la actuación de la entidad.

3ª) Respecto a los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio

- Se han reclamado las cuantías y se ha suspendido temporalmente el pago de las mismas, y actualmente se están realizando actuaciones para la gestión de los reintegros.

Procede la formulación de recomendaciones de mejora en orden a evitar la realización de gastos sin cobertura jurídica suficiente con cargo a los fondos de procedencia pública.

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.

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 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 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.

- Constitución Española.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana -LFPV-.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- 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 -ET/15-.
- Ley 10/2019, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2020.
- Decreto 95/2016, de 29 de julio, del Consell, de regulación, limitación y transparencia del régimen del personal directivo del sector público instrumental de la Generalitat
- Decreto Ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de Medidas Urgentes de Régimen Económico-financiero del Sector Público Empresarial y Fundacional

En razón a todo lo expuesto

RESUELVO

PRIMERO.- Resolver las alegaciones, conforme al detalle que consta previamente, presentadas por la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE), dependiente de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (AVSRE), entidad de la Generalitat Valenciana, en el trámite de audiencia, por los hechos y fundamentos descritos con anterioridad, finalizando la investigación y en consecuencia elevar las **CONCLUSIONES FINALES** que constan en el apartado SEXTO del análisis de los hechos.

SEGUNDO.- Formular las siguientes **RECOMENDACIONES**, que deberá atender y tramitar Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE):

Primera.- Que se adopten las disposiciones oportunas para clasificar, regular y homogeneizar los procesos de selección y provisión de su personal, debiendo prever, específicamente, lo siguiente:

- Que en los procesos de selección y provisión interna de la totalidad de su personal, se apliquen los principios contenidos en el art. 55 TREBEP, por remisión expresa de la Disposición Adicional 1ª de la misma norma (mérito, capacidad, igualdad, idoneidad, publicidad, concurrencia,...), dictándose las instrucciones que garanticen su efectiva aplicación (*Protocolo Interno de Cobertura de puestos Directivos que contemple los principios indicados tanto en el DECRETO 95/2016*).

- En concreto, y como ya ha recomendado la IGGVA: respecto a la contratación de personal directivo, recomendamos a la Entidad que se abstenga de contratar personal de esta naturaleza sin la tramitación previa del correspondiente proceso público de selección. Asimismo, en el acuerdo de nombramiento deberán figurar los aspectos justificativos de la elección de la persona en atención a los

critérios que establece el Decreto 95/2016 y que deberán constar en la convocatoria pública del proceso selectivo.

Segunda.- Que se continúe la labor de seguimiento y reclamación de los importes percibidos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio por la Entidad, con objeto de poder subsanar dicha incidencia dentro del ejercicio 2023, informando a esta Agencia del resultado de las actuaciones.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 40 del Reglamento de la Agencia se **solicita la remisión de un plan de implementación por parte de la entidad para dar cumplimiento a 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.**

Se concede un plazo de **TRES MESES** desde la recepción de la presente resolución para remitir los acuerdos dictados en cumplimiento de la misma, a la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

CUARTO.- 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.