

<p>Expediente: 1462475Q: 2022/G01_02/000289 Ref.: [REDACTED] Asunto: contratación médico especialista en medicina del trabajo Denunciado: Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U.</p>	<p>DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</p>
--	---

RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente de referencia instruido con motivo de la denuncia sobre presuntas irregularidades relacionadas con la ejecución y desarrollo de procesos selectivos de personal, y en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Denuncia Inicial.

Mediante escrito presentado ante esta Agencia se ha tenido conocimiento sobre la posible existencia de presuntas irregularidades cometidas en relación con el proceso selectivo de Contratación de Director de Negociado (responsable de prevención – médico/a con especialidad de medicina del trabajo), por parte de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U.

SEGUNDO.- Apertura de Expediente.

La denuncia presentada dio lugar a la apertura en esta Agencia del expediente número de referencia.

TERCERO.- Requerimientos de Información.

A) En fecha 20 de noviembre de 2023 se dictó requerimiento de documentación a la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U., con el fin de constatar la veracidad de las informaciones contenidas en el documento de la denuncia.

A fecha 5 de diciembre de 2023 tuvo entrada (con n.º de registro de entrada 1521/2023) la información requerida.

CUARTO.- Informe Previo.

En fecha 25 de enero de 2024, se emite por funcionarios de la Dirección de Análisis e Investigación de esta Agencia el informe previo preceptivo exigido por el art. 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, que se propone 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 o la petición.

QUINTO.- Resolución de Inicio de Actuaciones de Investigación.

En fecha 29 de enero de 2024 se dictó Resolución n.º 94 de inicio de actuaciones de investigación, cuya notificación consta acreditada en el expediente.

En la citada Resolución, se requería la aportación de determinada documentación y se otorgó un plazo de 10 días hábiles para su remisión, en particular:

“- Informe sobre fechas y lugares de publicación del listado provisional de admitidos/excluidos al proceso selectivo de Director de Negociado (responsable de prevención – médico/a con especialidad de medicina del trabajo).

- Copia de los informes técnicos y jurídicos emitidos que valoren los motivos por los que se decidió la sustitución de la prueba de dinámica de grupo por la prueba de entrevista, no contemplada en las Bases.

- Copia de los informes que detallen y expliquen las puntuaciones otorgadas a los aspirantes finalistas en el proceso selectivo, que permitan apreciar la conformidad de la baremación a las bases del proceso.”

La información solicitada fue remitida en fecha 13 de febrero de 2024 (REE 334 / 2024).

SEXTO.- Informe provisional.

En fecha 27 de febrero de 2024 se emitió informe provisional por los funcionarios de la Agencia.

Dicho informe provisional fue notificado a la entidad investigada, en fecha 27 de febrero de 2024.

SÉPTIMO.- Trámite de audiencia.

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

Finalizado el plazo para la presentación de alegaciones al contenido del informe provisional, la entidad denunciada presentó alegaciones en fecha 12 de marzo de 2024, siendo registradas de entrada las mismas con el número 526/2024.

OCTAVO.- Informe Final de Investigación.

En fecha 22 de febrero de 2024 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 alegaciones que se detallan a continuación:

PRIMERO.- Competencia de la Agencia.

Debe señalarse, que los hechos que se denuncian son presuntas infracciones normativas relacionadas con la selección de personal empleado público por parte de una sociedad mercantil integrante del sector público local.

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

SEGUNDO.- Duplicidad de actuaciones.

La agencia no tiene constancia que estos hechos estén siendo investigados por la autoridad judicial, ministerio fiscal o policía judicial. Por ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 de la ley, esta agencia tiene competencia para el análisis de los hechos denunciados.

TERCERO.- Estudio de verosimilitud de la denuncia.

Para proceder a iniciar una investigación, los hechos descritos en la denuncia deben ser analizados y evaluados con el objeto de determinar la verosimilitud de los mismos en los términos que dispone el artículo 12 de la ley 11/2016.

En la denuncia se indican, en síntesis, los siguientes hechos principales:

- Que, según el Informe de Cumplimiento de 2021, emitido por el Auditor ██████████ el 13 de mayo de 2022, se hallan las siguientes irregularidades:

- Las incidencias detectadas en el procedimiento son las siguientes:

*“- **El candidato que finalmente ha resultado contratado no presentó solicitud de acceso al proceso de selección. Sin embargo, presentó candidatura en el proceso simultáneo de médico de empresa (analizado en el punto siguiente).***

*- En las bases de la convocatoria se establecía como requisito de acceso estar en posesión del Título de Médico con la especialidad de Medicina del Trabajo. Igualmente, las bases indicaban “cada aspirante deberá reunir los requisitos establecidos a fecha de publicación del presente proceso selectivo y mantenerlos durante todo el tiempo de duración del mismo y en el momento de la contratación”. Sin embargo, **el candidato que finalmente ha resultado contratado finalizaba el 31 de agosto la residencia (con motivo de una baja reconocida por la Seguridad Social que le ocasionó un retraso en la finalización de sus prácticas), de modo que hasta dicha fecha no adquiría la especialidad de Médico del Trabajo. Por tanto, en el momento de publicación del proceso selectivo (junio) no cumplía con los requisitos de acceso, aunque sí en el momento de la incorporación.** Recomendamos a la Entidad que tenga en cuenta en próximos procesos de selección hacer referencia a que estos requisitos se cumplan antes del momento de contratación.*

*- Las bases de la convocatoria preveían la realización de dos primeras pruebas selectivas (una prueba de evaluación de personalidad y una prueba de evaluación de competencias, la cual consistía en un cuestionario de evaluación de competencias y una dinámica de grupo). **A pesar de ello, no se ha realizado la dinámica de grupo por no haber un número suficiente de candidatos, habiéndose realizado una entrevista personal en profundidad.** Recomendamos a la EMT que adapte las bases de las convocatorias en cada proceso y evite el uso de bases genéricas.*

*- Las bases de la convocatoria requerían la publicación de los listados de admitidos a las pruebas, **sin que conste que se haya dado publicidad a dichos listados.** Nos comenta la Entidad que, al haberse realizado dicha comunicación por la consultora externa, no se dispone de la documentación soporte.*

*- En el expediente **no se ha dejado constancia de la comprobación de los requisitos de acceso, del método de puntuación de la prueba de competencia ni de la prueba práctica (no se han indicado los criterios evaluados ni el desglose de la puntuación obtenida por cada candidato). Tampoco se ha dejado constancia de la valoración de los méritos.** Esta comprobación fue realizada por la consultora externa que no ha aportado al equipo auditor la documentación soporte al respecto.”*

CUARTO.- Actuaciones realizadas por la Agencia para el examen de verosimilitud.

A la vista de las anteriores manifestaciones, esta Agencia procedió a solicitar la información reflejada en el antecedente de hecho tercero.

A) En fecha 20 de noviembre de 2023 se dictó requerimiento de documentación a la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U., con el fin de constatar la veracidad de las informaciones contenidas en el documento de la denuncia.

En particular, se solicitaba lo siguiente:

“- Copia foliada, indexada y autenticada del expediente de selección de personal de “Contratación de Director de Negociado (responsable de prevención – médico/a con especialidad de medicina del trabajo)”.

El 5 de diciembre de 2023 tuvo entrada (con n.º de registro de entrada 1521/2023) la información requerida.

Entre la información aportada, se emite informe por la Directora Secretaría General y servicios jurídicos, en el que se pone de manifiesto lo siguiente:

“Como respuesta al requerimiento efectuado en el expediente de referencia se adjunta la siguiente documentación:

- 1.- Bases del proceso de selección de médico del trabajo*
- 2.- Informe de aprobación de las bases por el servicio de personal del Ayuntamiento*
- 3.- Adjudicación del expediente de contratación 2020/0062 por el que se adjudica a ADECO el servicio de consultoría de RRHH para selección de personal*
- 4.- Publicación del proceso de selección*
- 5.- Informe de Adeco sobre el proceso de selección gestionado y con detalle de las fases del proceso selectivo.*

Adicionalmente debemos precisar que, en la fase final del proceso de selección, cuando solo quedaban dos candidatos, hubo una candidata que desistió del proceso, quedando como único aspirante el candidato que fue seleccionado.

Asimismo, y dado que los procesos de selección están externalizados pues EMT busca la mayor objetividad y transparencia en los procesos de selección, debemos explicar que en el plazo conferido para contestar al requerimiento se ha tratado de recopilar con la adjudicataria la mayor documentación posible que obra al expediente, si bien en caso de que nos sea remitido algún documento más en relación al mismo, lo facilitaremos a esta Agencia a la mayor brevedad.”

Del contenido de las BASES CONVOCATORIA SELECCIÓN DE UN PUESTO DE TITULADO SUPERIOR (MÉDICO/A) PARA FORMAR PARTE DEL PERSONAL MEDICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO EN EL AREA DE GESTIÓN DE PERSONAS, se extraen los siguientes aspectos fundamentales:

“1. OBJETO

El objeto de la convocatoria es proceder a la cobertura por tiempo indefinido de un puesto de Titulado Superior (Nivel 3) con la titulación de medicina, a jornada completa, deseablemente con la especialidad de medicina del trabajo, que se integrará en plantilla, formando parte del equipo médico del Servicio Médico y de Prevención de Riesgos Laborales de EMT Valencia.

(...)

2. REQUISITOS DE ACCESO

Para poder acceder a la presente convocatoria se deberá acreditar como requisitos indispensables:

- 2.1. Tener cumplidos 16 años.*
- 2.2. Tener nacionalidad española o de cualquier estado miembro de la Unión Europea o en su defecto, estar en posesión del permiso de trabajo correspondiente en el caso de pertenecer a un estado no miembro de U.E.*

2.3. Formación como Licenciado/a en Medicina y estar colegiado/a.

2.4. Poseer al menos 3 años de experiencia ininterrumpida probada en un puesto de similares características en Mutuas de Accidentes de Trabajo y/o Servicios de Prevención Propios/Ajenos. A tal efecto, no se considerará interrupción las suspensiones o permisos por razones de conciliación familiar previstas en la legislación.

2.5. No hallarse incluido en ninguna de las causas de exclusión física o psíquica que impida o menoscabe la capacidad funcional necesaria para realizar las tareas de su puesto de trabajo conforme al cuadro de exclusiones del ANEXO 2. CUADRO DE EXCLUSIONES RECONOCIMIENTO MÉDICO. Los aspirantes, con la cumplimentación y firma de la solicitud de admisión, aceptan conocer y dan conformidad al procedimiento prueba de reconocimiento médico establecido en las presentes bases.

Cada aspirante deberá reunir los requisitos establecidos a fecha de publicación del presente proceso selectivo y mantenerlos durante todo el tiempo de duración del mismo y en el momento de la contratación.

3. DESARROLLO DEL PROCESO

3.1. Difusión de la oferta.

Una vez validado este procedimiento por EMT, la Consultora Adjudicataria del Contrato de Selección de Personal, en adelante La Consultora, **procederá a la difusión de la oferta por diversos medios:**

(...)

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PRUEBAS

El sistema de Evaluación y Pruebas se divide en las siguientes fases:

4.1. FASE DE ADMISIÓN.

(...)

La persona de la Consultora responsable del proceso de selección **emitirá una Certificación firmada con la lista de admitidos e inadmitidos provisional, que remitirá a EMT Valencia. Así mismo, la Consultora publicitará en la web habilitada al efecto.**

(...)

4.2. FASE DE SELECCIÓN

Publicada la lista de admitidos a las pruebas, los aspirantes realizarán las siguientes pruebas de selección consistentes en:

1º - PRUEBAS SELECTIVAS

Las dos primeras pruebas se realizarán de forma consecutiva y conjunta, siendo necesario ser apto en ambas para poder realizar la tercera prueba:

(...)

2. Evaluación de competencias que tendrá carácter eliminatorio. Según el perfil de competencias requeridas para el puesto establecido por La Consultora, los candidatos se someterán a:

a. Un cuestionario de evaluación de competencias (Competea u otro similar).

b. **Una dinámica de grupo orientada a medir el grado en que las competencias establecidas están presentes en los candidatos.**

(...)

4.3. FASE DE MÉRITOS

A las candidaturas que hayan superado la prueba práctica les **serán valorados los siguientes méritos de acuerdo a la siguiente baremación.** La copia de la documentación acreditativa de los méritos, expedida por organismo público competente, deberá incluirse en el sobre de inscripción. La valoración de méritos aportará la puntuación siguiente:

(...)"

Se aporta certificado de adjudicación del Expediente de Contratación 2020/0062, relativo al "Servicio de consultoría de Recursos Humanos para la selección de personal para la Empresa Municipal de Transportes de València S.A.U (Medio Propio)", a la empresa [REDACTED], por un importe total estimado de 61.540 euros (IVA no incluido).

Se aportan capturas de pantalla de la publicación en página web de la oferta de trabajo de Director del Servicio de Prevención.

Finalmente, se aporta "Informe de Valoración de Candidaturas", de fecha 12 de mayo de 2021. De dicho informe cabe destacar que se indica expresamente que el aspirante finalmente seleccionado no disponía de la especialidad de Médico del Trabajo a la fecha de presentación de solicitudes (pág. 5).

QUINTO.- Conclusiones de la fase de análisis de la verosimilitud de la denuncia.

De todo lo anterior, se ha constatado lo siguiente:

1. Al respecto de la falta de presentación de solicitud de participación al proceso selectivo del candidato finalmente seleccionado.

No se han aportado a esta Agencia copia de la documentación material de soporte que permita verificar dicho extremo puesto de manifiesto por la auditora.

2. Al respecto del incumplimiento del requisito de título al momento de presentación de la solicitud de participación

Del análisis de la documentación presentada a esta Agencia se constata que, efectivamente, la persona seleccionada no disponía en el momento de presentación de la solicitud de participación del título habilitante exigido en las Bases, sin perjuicio de que sí dispondría de él al momento de su incorporación concreta al puesto de trabajo.

3. Al respecto de la sustitución de una de las pruebas contempladas en las Bases (dinámica de grupo)

Del análisis de la documentación aportada a esta Agencia, nada se indica al respecto de dicho aspecto.

4. Al respecto de la falta de publicación del listado de admitidos y excluidos.

Entre la documentación aportada se hallan referencias a la publicación de dichos listados. No obstante, no se aportan copias o certificaciones que permitan verificar la realidad material de dicha publicación.

5. Al respecto de la falta de constancia de la comprobación de los requisitos de acceso, del método de puntuación de la prueba de competencia ni de la prueba práctica (no se han indicado los criterios evaluados ni el desglose de la puntuación obtenida por cada candidato). Tampoco se ha dejado constancia de la valoración de los méritos.

En el informe de la empresa consultora se localiza una tabla resumen con las puntuaciones obtenidas por cada candidato.

No se halla, sin embargo, explicación razonada o motivada, con un nivel de desglose suficiente, que permita verificar la corrección de la valoración efectuada por la empresa gestora, de conformidad con las bases reguladoras del proceso selectivo.

De los hechos referidos, se comprobó la existencia de indicios razonables de veracidad en la denuncia formulada, que aconsejaron el inicio de un expediente de investigación.

SEXTO.- Actuaciones realizadas en Fase de Investigación

En fecha 29 de enero de 2024 se dictó Resolución n.º 94 de inicio de actuaciones de investigación, cuya notificación consta acreditada en el expediente.

En la citada Resolución, se requería la aportación de determinada documentación referenciada en el antecedente de hecho quinto.

La información solicitada fue remitida en fecha 13 de febrero de 2024 (REE 334 / 2024).

Del estudio de dicha documentación se constata lo siguiente:

1. Informe de fecha 12 de febrero de 2024, de la Directora de Servicios Jurídicos de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U. (EMT), en el que se pone de manifiesto:

“A la vista del requerimiento efectuado en el expediente de referencia, mediante el presente escrito cumplimentamos en debido tiempo y forma el requerimiento efectuado, adjuntando informe de la empresa adjudicataria del servicio de selección de personal, la cual tuvo encomendado el proceso de selección sobre el que versa la investigación.

A la vista del mismo se puede comprobar que las adaptaciones del procedimiento que tuvieron que realizarse fueron propuestas por la empresa (como expertos en este tipo de procesos) a la vista del bajo número de candidatos, dado que este factor generaba riesgo de que la convocatoria se quedara desierta.

Se debe ponderar que EMT es una entidad auto aseguradora que cuenta en la actualidad con 1800 trabajadores, y por ello tiene la obligación de tener un médico del trabajo en sus instalaciones, pudiendo causar un perjuicio irreparable el hecho de no tener cubierto este puesto de trabajo.

Aún con todo, únicamente llegó a la fase final del procedimiento el que fue candidato seleccionado.

Es voluntad de EMT cumplir con todos los procedimientos que deban ser aplicables a la entidad, incluyendo el deber de colaboración e información con la Agencia a la que me dirijo, por lo que quedamos a su disposición para cualquier cuestión adicional.

(...).”

2. Informe de fecha 12 de febrero de 2024, de la empresa [REDACTED], en el que se pone de manifiesto:

“En relación a su solicitud de información relativa al proceso de Selección DE UN PUESTO DE RESPONSABLE DE PREVENCIÓN (MEDICO/A CON ESPECIALIDAD EN MEDICINA DEL TRABAJO) a continuación les enviamos la información solicitada:

INFORME SOBRE FECHAS Y LUGARES DE PUBLICACION DEL LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS/EXLUCIDOS AL PROCESO SELECTIVO DE DIRECTOR DE NEGOCIADO (RESPONSABLE DE PREVENCIÓN - MEDICO/A CON ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO)

Al proceso de selección se inscribieron un volumen muy bajo de candidaturas (17). Una vez transcurridos los 9 días establecidos, en la publicación de la oferta, para que los/as candidatos/as interesados/as se inscribiesen se procedió a la revisión individualizada de cada perfil, quedando excluidas 7 de las inscripciones por falta de uno o varios de los requisitos establecidos en las bases para la fase de Admisión.

Debido al bajo volumen de candidaturas inscritas esta consultora propuso, que se les comunicase individualmente a los candidatos si seguían o no en el proceso y por tanto su continuidad o no a la siguiente fase, para así poder asegurar que el aspirante recibía la comunicación. Lo cual se hizo en los últimos 5 días del mes de mayo 2021 (25 al 30 Mayo, 2021).

COPIA DE LOS INFORMES TECNICOS Y JURIDICOS EMTIDOS QUE VALOREN LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE DECIDIO LA SUSTITUCION DE LA PRUEBA DE DINAMICA DE GRUPO POR LA PRUEBA DE ENTREVISTA, NO CONTEMPLADA EN LAS BASES.

La Dinámica de Grupo es una actividad práctica en la que se reúne a varios candidatos para resolver un tema o problema planteado por el entrevistador en un tiempo delimitado. En ella participa un grupo de personas para mostrar sus diferentes puntos de vista y llegar a una solución de manera grupal y consensuada.

La Dinámica de Grupo nos permite ver y conocer a la persona en todas sus dimensiones para extraer conclusiones sobre sus competencias profesionales, capacidades, cualidades o como se desenvuelve en una situación.

La Dinámica de Grupo se plantea como una actividad a realizar en Selección, cuando el grupo alcanza a 6, idealmente 10 participantes como mínima. Para que la interacción, respuestas, reacciones, capacidad de gestionar y resolver, sean lo suficientemente significativa y contrastada para extraer la evaluación competencial que se pretende obtener con dicha actividad.

A la vista del riesgo real que tenía este proceso de selección de quedar desierto dada el bajo volumen de candidaturas que pasaban a la siguiente fase del proceso (5 candidaturas), esta Consultora propuso no realizar la Dinámica de Grupo, porque los resultados que se iban a extraer no iban a ser concluyentes ni de referencia.

Decidieron realizar una Evaluación de Competencias más personalizada y exhaustiva en la Entrevista Personal, que también estaba contemplada, en las Bases, en la fase de Selección, como prueba de Evaluación de Personalidad.

Las competencias críticas para el puesto de Responsable Servicio de Prevención, dado que es un puesto de Mando son:

- Solución y Análisis de Problemas
- Capacidad de Planificación y Organización
- Visión de Equipo
- Motivación
- Dirección de Personas

A través de la Entrevista Personal, focalizada en la valoración de dichas competencias, se evalúan los mismos aspectos que en una dinámica de grupo, esto es, el grado de competencias claves y críticas para el puesto, que al ser un puesto de Mando se identifican con las indicadas anteriormente.

Pudiendo asignar los 15 puntos pertinentes a la dinámica de grupo, a la fase de evaluación de personalidad individual que sí está contemplada en las bases.

COPIA DE LOS INFORMES QUE DETALLEN Y EXPLIQUEN LAS PUNTUACIONES OTORGADAS A LOS ASPIRANTES FINALISTAS EN EL PROCESO SELECTIVO, QUE PERMITAN APRECIAR LA CONFORMIDAD DE LA BAREMACION A LAS BASES DEL PROCESO.

Tal y como se detalla en el informe presentado, únicamente llegaron a la fase final del proceso dos candidatos, los identificados con el siguiente ID, (5_EMT Informe candidaturas Tit Superior.pdf).

Las puntuaciones otorgadas se realizaron en función de las bases establecidas y publicadas en su momento, dentro del apartado 4, sistema de evaluación y pruebas, desglosándose de la siguiente manera.

Evaluación de competencias (30 puntos).

• Cuestionario evaluación de competencias (15 puntos), donde ambos candidatos sacaron la calificación máxima. El resultado de la prueba está disponible en el informe presentado en su momento (5_EMT Informe candidaturas Tit Superior.pdf).

• Ante la falta del mínimo de personas para llevar a cabo la dinámica de grupo, se establece una valoración por parte del consultor para otorgar los otros 15 puntos restantes en base a la prueba de evaluación de personalidad (punto 4.1.1º.A. de las bases).

- Prueba practica (50 puntos).

En el informe presentado, se detalla el desarrollo hecho por ambos candidatos finalistas en el caso práctico, resultando la calificación máxima para ambos.

- Méritos.

Se valoraron a los candidatos en base a los apartados desarrollados en las bases:

1. Años de experiencia
2. Titulación
3. Grado de competencia y dominio del valenciano
4. Grado de competencia y dominio de inglés.

Una vez evaluados estos cuatro apartados, y en base a la puntuación definida en las bases, se califica a ambos candidatos de la siguiente manera:

PUNTUACION TOTAL. Está disponible en el informe presentado en su momento (5_EMT Informe candidaturas Tit Superior.pdf).

Nº	ID Candidatura	Evaluación Personalidad	Evaluación Competencias	Idiomas	Prueba Práctica	Méritos	Puntuación Total
1		APTO	30	0	50	15	95
2		APTO	21	0	50	9	80

SÉPTIMO.- Conclusiones Provisionales

De la totalidad de actuaciones practicadas, cabe elevar las siguientes conclusiones provisionales:

1ª.- Respecto a la falta de presentación de solicitud de participación al proceso selectivo del candidato finalmente seleccionado:

- No se han aportado a esta Agencia copia de la documentación material de soporte que permita verificar dicho extremo puesto de manifiesto por la auditora, por lo que no consta acreditada la presentación de la solicitud del candidato seleccionado.

2ª.- Respecto del incumplimiento del requisito de título al momento de presentación de la solicitud de participación:

- Del análisis de la documentación presentada a esta Agencia se constata que, efectivamente, la persona seleccionada no disponía en el momento de presentación de la solicitud de participación del título habilitante exigido en las Bases, sin perjuicio de que sí dispondría de él al momento de su incorporación concreta al puesto de trabajo.

3ª.- Respecto de la sustitución de una de las pruebas contempladas en las Bases (dinámica de grupo):

- Según el informe de la directora de Servicios Jurídicos de la EMT, en el que se manifiesta que se puede comprobar que las adaptaciones del procedimiento que tuvieron que realizarse fueron propuestas por la empresa

(como expertos en este tipo de procesos) a la vista del bajo número de candidatos, dado que este factor generaba riesgo de que la convocatoria se quedara desierta.

- Según el informe de la empresa consultora, dicha consultora propuso no realizar la dinámica de grupo, a la vista del riesgo real de quedar desierto el proceso dadas las pocas candidaturas presentadas, y la ineficiencia de la prueba de la dinámica que no iba a permitir la obtención de resultados concluyentes.

- Según el informe de la empresa consultora, se estableció una valoración por parte del consultor para otorgar los otros 15 puntos restantes en base a la "prueba de evaluación de personalidad" (punto 4.1.1º.A. de las bases).

- No se halla entre la documentación aportada la acreditación de la formalización de la propuesta por parte de la empresa consultora a la EMT, ni la aceptación por parte de esta última de la modificación de facto que implicaba del contenido de las bases.

4ª.- Respecto de la falta de publicación del listado de admitidos y excluidos:

- Según el informe de la empresa consultora, debido al bajo volumen de candidaturas inscritas dicha consultora propuso que se les comunicase individualmente a los candidatos su continuidad o no a la siguiente fase, para así poder asegurar que el aspirante recibía la comunicación. Lo cual se hizo en los últimos 5 días del mes de mayo 2021 (25 al 30 Mayo, 2021).

- El apartado 4.1 de las Bases de Selección establece al respecto del listado de admitidos e inadmitidos provisional que *"la consultora publicará en la web habilitada al efecto"*.

- Entre la documentación aportada se hallan referencias a la publicación de dichos listados. No obstante, no se aportan copias o certificaciones que permitan verificar la realidad material de dicha publicación.

5ª.- Respecto de la falta de constancia de la comprobación de los requisitos de acceso, del método de puntuación de la prueba de competencia ni de la prueba práctica (no se han indicado los criterios evaluados ni el desglose de la puntuación obtenida por cada candidato). Tampoco se ha dejado constancia de la valoración de los méritos.

- En el informe de la empresa consultora se localiza una tabla resumen con las puntuaciones obtenidas por cada candidato.

- No se halla, sin embargo, explicación razonada o motivada, con un nivel de desglose suficiente, que permita verificar la corrección de la valoración efectuada por la empresa gestora, de conformidad con las bases reguladoras del proceso selectivo.

- La empresa consultora se limita a aportar las puntuaciones definitivas obtenidas por los diferentes candidatos en cada una de las categorías a evaluar, sin especificar el detalle de las puntuaciones parciales que integran dichas puntuaciones definitivas de cada categoría.

- Por todo ello, resulta imposible acreditar si las diferentes puntuaciones otorgadas a los diferentes candidatos han sido obtenidas mediante la aplicación de los criterios establecidos en las Bases del proceso, aspecto que no debería generar duda en la documentación del desarrollo del proceso.

OCTAVO.- Análisis de las alegaciones formuladas durante el 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.

Finalizado el plazo para la presentación de alegaciones al contenido del informe provisional, la entidad denunciada presentó alegaciones en fecha 12 de marzo de 2024, siendo registradas de entrada las mismas con el número 526/2024.

Se aporta informe, de fecha 12 de marzo de 2024, de la Directora de Servicios Jurídicos de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U. (EMT), en el que se pone de manifiesto:

"A la vista del informe provisional de investigación en el procedimiento de referencia el cual ha sido notificado a esta parte en el que se concede a esta parte TRÁMITE DE AUDIENCIA mediante el presente escrito en debido tiempo y forma, realizamos las siguientes

ALEGACIONES

I. EMT externaliza sus procesos de selección mediante procedimientos de contratación pública para que puedan ser tramitados por organizaciones expertas en la materia. No obstante, sus procesos de selección deben regirse por las bases que aprueba el Ayuntamiento de Valencia, y las empresas adjudicatarias de estos servicios son concedoras de estos términos.

II. No obstante lo anterior, en el proceso de selección que se investiga se dio la especial circunstancia de que se trataba de seleccionar a un médico del trabajo, que para esta empresa es de especial importancia por ser entidad autoaseguradora y por tener obligación de tener entre su personal un médico con tal especialidad. El proceso de selección debía finalizar en periodo estival para poder incorporar al personal seleccionado antes de las vacaciones del otro médico de la plantilla, puesto que de no haber sido así, no hubiera habido médico responsable en la entidad, lo que hubiera podido producir un perjuicio irreparable a 1800 trabajadores que conforman la plantilla de EMT.

III. Asimismo, se da la especial circunstancia de que este puesto de trabajo no es un puesto que tenga un gran número de aspirantes a ocuparlo, ya que la especialidad de medicina del trabajo es una especialidad con un número muy pequeño de titulados. Además, deben adaptarse salarialmente al nivel establecido en el convenio colectivo, no pudiendo percibir pluses o complementos fuera de convenio y sí pudiéndolo hacer en otras empresas privadas. Tal es así que en el proceso de selección investigado el candidato que obtuvo la plaza fue el único que permaneció en el proceso, dado que la otra candidata que resultó finalista desistió del mismo.

IV. Por todo lo anterior, se puede constatar que no se han vulnerado derechos ni intereses de ningún aspirante del proceso, además de acreditar que las modificaciones que se hicieron fueron siempre a propuesta de la consultora especializada dado el bajo número de aspirantes, y con la finalidad última de poder cubrir el puesto vacante para no dejar sin servicio médico a los trabajadores de la entidad durante la época estival. El candidato seleccionado, que actualmente ya no es personal de EMT, cumplía todos los requisitos y pasó todas las pruebas satisfactoriamente y por ello resultó adjudicatario del proceso de selección.

Por ello,

SOLICITO A LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE que teniendo por presentado este escrito junto con el documento adjunto se sirva a tener por cumplimentado el trámite de audiencia, por realizadas las manifestaciones que se recogen en el cuerpo del mismo y en su virtud acuerde archivar las presentes actuaciones investigadoras."

En síntesis, se alega por la entidad investigada que:

1. La EMT externaliza sus procesos de selección de personal a organizaciones expertas en la materia.
2. Dichas organizaciones son concedoras del contenido de las bases reguladoras de dichos procesos, que aprueba la EMT y valida el Ayuntamiento de Valencia, con carácter previo a la ejecución del proceso selectivo.
3. Se exponen una serie de circunstancias coyunturales que afectaron al proceso selectivo.

4. Se concluye:
- que no se han vulnerado derechos ni intereses del resto de aspirantes,
 - que las modificaciones operadas en el proceso selectivo se hicieron siempre a propuesta de la consultora contratada, con el fin último de cubrir el puesto en verano, y
 - que el candidato seleccionado, que actualmente ya no es personal de EMT, cumplía todos los requisitos y superó todas las pruebas.

Al respecto de las anteriores alegaciones, debe indicarse que las mismas no desvirtúan el contenido de las conclusiones provisionales, y ello en base a los siguientes argumentos:

- A) El hecho de que la empresa consultora externa especializada tenga conocimiento del contenido de las bases reguladoras del proceso selectivo aprobadas por la EMT e informadas por el Ayuntamiento de Valencia, con carácter previo a la ejecución del proceso selectivo, no hace sino **reafirmar el hecho** de que las actuaciones de los gestores de la ejecución de los procesos selectivos, sean medios propios de la EMT o sea una empresa externa contratada, **deben ajustarse** al marco regulatorio del que se ha decidido dotar al proceso selectivo, mediante la aprobación de unas bases reguladoras.

En efecto, las Bases prevén, en su apartado 3.4º que *“el proceso de selección será llevado a cabo por un equipo de consultores expertos en selección de personal que aplicarán y puntuarán todas las pruebas a las que se sometan los candidatos. Ellos serán igualmente los responsables de resolver las incidencias que puedan surgir en el desarrollo del proceso.”*

Pero no es posible estimar que dicha habilitación a la empresa consultora para la resolución de “incidencias” la habilita para modificar *de facto* el contenido esencial de las bases reguladoras (puntuación de pruebas, sustitución de pruebas,...), cuando dichas bases no hayan previsto expresamente dicha posibilidad por anticipado, llegándose a la conclusión de que el proceso selectivo se ha ejecutado de una manera diferente a las bases aprobadas por la entidad convocante e informadas favorablemente por el Ayuntamiento de Valencia.

A mayor abundamiento, no se ha aportado documentación que permita verificar la veracidad de la existencia de una propuesta de la empresa consultora ni la aceptación previa de la misma por la EMT referente a la conveniencia de la sustitución de las pruebas previstas en las bases reguladoras en base a circunstancias coyunturales apreciadas con posterioridad a la iniciación de la ejecución del proceso selectivo.

- B) Por lo que se refiere a la cuestión del cumplimiento de requisitos habilitantes para la participación en el proceso selectivo, de la documentación analizada se ha constatado que el adjudicatario propuesto para el puesto de Titulado Superior (Nivel 3) con la titulación de medicina, a jornada completa, deseablemente con la especialidad de medicina del trabajo, que se integrará en plantilla, formando parte del equipo médico del Servicio Médico y de Prevención de Riesgos Laborales de EMT Valencia, **no disponía al momento de iniciación del proceso selectivo de los requisitos exigidos en las bases reguladoras**, en concreto:

“2.4. Poseer al menos 3 años de experiencia ininterrumpida probada en un puesto de similares características en Mutuas de Accidentes de Trabajo y/o Servicios de Prevención Propios/Ajenos.”

En efecto, se hace constar por la empresa consultora especializada que *“finalizará el próximo 31 de agosto la residencia, adquiriendo la especialidad de Médico del Trabajo.”*

Por lo que, siendo la fecha de inicio del proceso selectivo el 12 de mayo de 2021, resulta evidente que el aspirante no poseía el requisito de acceso establecido en la

base 2.4, al momento de la inscripción al proceso selectivo, tal y como requería el inciso final de dicha base 2ª:

*“Cada aspirante **deberá reunir los requisitos establecidos a fecha de publicación del presente proceso selectivo** y mantenerlos durante todo el tiempo de duración del mismo y en el momento de la contratación.”*

Sobre el resto de las conclusiones provisionales no se realizan alegaciones, por lo que procede elevar a definitivas las mismas.

NOVENO.- Conclusiones Finales.

De la totalidad de actuaciones practicadas, cabe elevar las siguientes conclusiones finales:

1ª.- Respecto a la falta de presentación de solicitud de participación al proceso selectivo del candidato finalmente seleccionado:

- No se ha aportado a esta Agencia copia de la documentación material de soporte que permita verificar dicho extremo puesto de manifiesto por la auditora, por lo que no consta acreditada la presentación de la solicitud del candidato seleccionado.

2ª.- Respecto del incumplimiento del requisito de título al momento de presentación de la solicitud de participación:

- Del análisis de la documentación presentada a esta Agencia se constata que, efectivamente, la persona seleccionada no disponía en el momento de presentación de la solicitud de participación del título habilitante exigido en las Bases, sin perjuicio de que sí dispondría de él al momento de su incorporación concreta al puesto de trabajo.

3ª.- Respecto de la sustitución de una de las pruebas contempladas en las Bases (dinámica de grupo):

- Según el informe de la directora de Servicios Jurídicos de la EMT, en el que se manifiesta que se puede comprobar que las adaptaciones del procedimiento que tuvieron que realizarse fueron propuestas por la empresa (como expertos en este tipo de procesos) a la vista del bajo número de candidatos, dado que este factor generaba riesgo de que la convocatoria se quedara desierta.

- Según el informe de la empresa consultora, dicha consultora propuso no realizar la dinámica de grupo, a la vista del riesgo real de quedar desierto el proceso dadas las pocas candidaturas presentadas, y la ineficiencia de la prueba de la dinámica que no iba a permitir la obtención de resultados concluyentes.

- Según el informe de la empresa consultora, se estableció una valoración por parte del consultor para otorgar los otros 15 puntos restantes en base a la “prueba de evaluación de personalidad” (punto 4.1.1º.A. de las bases).

- No se halla entre la documentación aportada la acreditación de la formalización de la propuesta por parte de la empresa consultora a la EMT, ni la aceptación por parte de esta última de la modificación de facto que implicaba del contenido de las bases.

4ª.- Respetto de la falta de publicación del listado de admitidos y excluidos:

- Según el informe de la empresa consultora, debido al bajo volumen de candidaturas inscritas dicha consultora propuso que se les comunicase individualmente a los candidatos su continuidad o no a la siguiente fase, para así poder asegurar que el aspirante recibía la comunicación. Lo cual se hizo en los últimos 5 días del mes de mayo 2021 (25 al 30 Mayo, 2021).
- El apartado 4.1 de las Bases de Selección establece al respecto del listado de admitidos e inadmitidos provisional que *"la consultora publicará en la web habilitada al efecto"*.
- Entre la documentación aportada se hallan referencias a la publicación de dichos listados. No obstante, no se aportan copias o certificaciones que permitan verificar la realidad material de dicha publicación.

5ª.- Respetto de la falta de constancia de la comprobación de los requisitos de acceso, del método de puntuación de la prueba de competencia ni de la prueba práctica (no se han indicado los criterios evaluados ni el desglose de la puntuación obtenida por cada candidato). Tampoco se ha dejado constancia de la valoración de los méritos.

- En el informe de la empresa consultora se localiza una tabla resumen con las puntuaciones obtenidas por cada candidato.
- No se halla, sin embargo, explicación razonada o motivada, con un nivel de desglose suficiente, que permita verificar la corrección de la valoración efectuada por la empresa gestora, de conformidad con las bases reguladoras del proceso selectivo.
- La empresa consultora se limita a aportar las puntuaciones definitivas obtenidas por los diferentes candidatos en cada una de las categorías a evaluar, sin especificar el detalle de las puntuaciones parciales que integran dichas puntuaciones definitivas de cada categoría.
- Por todo ello, resulta imposible acreditar si las diferentes puntuaciones otorgadas a los diferentes candidatos han sido obtenidas mediante la aplicación de los criterios establecidos en las Bases del proceso, aspecto que no debería generar duda en la documentación del desarrollo del proceso.

DÉCIMO.- 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 puede afirmarse que los hechos denunciados sean 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.

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

Esta Agencia considera, no obstante, que se han producido déficits en el adecuado cumplimiento del ordenamiento jurídico y sus principios generales reguladores en materia de gestión de los recursos humanos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Conclusión de las actuaciones

El artículo 16 de la Ley 11/2016 dice que finalizada la tramitación, el director o directora de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunitat Valenciana:

- 1. Deberá emitir un informe motivado sobre las conclusiones de las investigaciones, que deberá tramitar el órgano que corresponda en cada caso, el cual, posteriormente y en el plazo que se haya establecido en el informe, deberá informar al director o la directora de la agencia sobre las medidas adoptadas o, en su caso, los motivos que le impiden actuar de acuerdo con las recomendaciones formuladas.**
2. Finalizará el procedimiento, en su caso, con archivo de las actuaciones. El archivo será comunicado al denunciante o solicitante en escrito motivado.
3. Iniciará un procedimiento sancionador de conformidad con lo dispuesto en esta ley.
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.

-Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.

-Ley 8/2010, de 23 de Junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana -LRLCV-

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-.

- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- 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-.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Leyes de presupuestos generales del estado, aplicables en cada anualidad.
- Plan-programa de armonización y homologación aplicable a las entidades públicas del ayuntamiento de Valencia.

En razón a todo lo expuesto,

RESUELVO

PRIMERO.- Finalizar la investigación, elevando a definitivas las CONCLUSIONES FINALES que constan en el apartado NOVENO del análisis de los hechos.

SEGUNDO.- Formular las siguientes **RECOMENDACIONES**, que deberá atender y tramitar la EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A.U., vistas las conductas irregulares detectadas en materia de gestión de recursos humanos, y teniendo en consideración la potestad de esta Agencia recogida en el artículo 40 de su Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior de la Agencia, de 27 de junio de 2019, para recomendar las acciones que considere oportunas en aras a evitar las disfunciones o prácticas no ajustadas a derecho:

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:

1. 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.
2. Que las bases reguladoras de los procesos selectivos que pretenda ejecutar la entidad se adapten a la realidad fáctica de los puestos ofertados, regulándose los procedimientos o mecanismos correctores que se consideren necesarios en caso de aparición de circunstancias sobrevenidas y el modo de ejercicio de dichos mecanismos o protocolo de actuación. Documentando las circunstancias sobrevenidas motivadas que justifican las modificaciones, la iniciativa de la propuesta y el expreso acuerdo aceptando la misma su aprobación y publicación y difusión para su conocimiento público.
3. Que la EMT como órgano convocante, deberá obtener, recopilar y almacenar la totalidad de documentación que integre la convocatoria y ejecución de los procesos selectivos, y que sea generada por las empresas consultoras externas contratadas por la EMT, ejerciendo en todo momento la supervisión que, como entidad convocante, le corresponde.

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

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40 del Reglamento de la Agencia se solicita la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en el que se detallan las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

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

Contra la presente resolución no cabe recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), así como en el artículo 20.4 en relación con el artículo 16.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

De conformidad con lo regulado en el artículo 8.1 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana, **la presente comunicación/notificación tiene carácter CONFIDENCIAL**, debiendo asegurar, en todo caso, la reserva máxima para evitar perjuicios a la persona o entidad investigada y como salvaguarda de la eficacia del procedimiento jurisdiccional o administrativo que se pueda iniciar como consecuencia de estas actuaciones.

Siéndole aplicable a la presente actuación la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás legislación vigente en la materia, **los datos personales contenidos en la misma, así como en la documentación adjunta, son CONFIDENCIALES, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento**, y debiendo ser tratados exclusivamente para los fines propios de la AVAF. [1]

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

[1] Los datos personales serán tratados por la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción e incorporados a la actividad de tratamiento «ACTUACIONES DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN», cuya finalidad es «Análisis de las denuncias en materia de fraude y corrupción que son competencia de la Agencia. Investigaciones instruidas por la Agencia como consecuencia de actuaciones de oficio o de denuncias. Gestión de denuncias presentadas a través del Buzón de denuncias de la Agencia. Registro de llamadas y entrevistas relativas a denuncias e investigaciones». Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la Agencia Valenciana Antifraude en la calle Navellos, 14-3, 46003 - València o en la dirección de correo electrónico dgd@antifraucv.es. Puede encontrar información más detallada sobre el tratamiento y el ejercicio de los derechos que la normativa en protección de datos le reserva en la dirección <https://www.antifraucv.es/es/politica-de-privacidad>.”