

DENUNCIA

Código expediente: AE 19/18

Origen de la actuación:

Denuncia anónima sobre posibles irregularidades en la contratación temporal de personal facultativo en el Consorcio Hospital General Universitario de Valencia, que guardan relación con la utilización que se hace del procedimiento selectivo excepcional previsto en las normas reguladoras para los casos en los que se necesita personal con conocimiento y experiencia específicos.

Objeto de la actuación:

El principal objetivo de la presente actuación ha sido investigar si se ha incurrido en irregularidades al contratar temporalmente a personal facultativo por "perfil".

Como objetivo complementario se ha analizado la gestión de las bolsas de facultativos vinculadas a los procesos selectivos descritos en el párrafo anterior, en todo aquello que pueda afectar al mejor derecho de otras personas para acceder a los puestos convocados, así como cualquier otra circunstancia adicional que limite la concurrencia competitiva o vulnere los derechos de potenciales candidatos a ocupar los puestos de trabajo.

Naturaleza de la actuación:

Investigación e informe

Fecha de remisión del informe:

29 de noviembre de 2018

Resultados de la actuación:

CONCLUSIONES: Las conclusiones del informe se pueden resumir en los siguiente puntos:

- La regulación del procedimiento para la cobertura de puestos por "perfil" es insuficiente.
- No existen adecuadas medidas para garantizar su excepcionalidad y se hace un uso excesivo del procedimiento.
- Las propuestas de contratación carecen de normalización y homogeneidad.
- En las convocatorias se restringe la posibilidad de subsanación de la solicitud y son insuficientes los plazos establecidos para presentación de instancias y de alegaciones.
- Se limita en exceso la concurrencia competitiva.
- La regulación para ampliar, actualizar o complementar las bolsas de trabajo temporal es inexistente y en la práctica, en ocasiones, se lleva a cabo sin justificación y con efectos jurídicos distintos.
- Un/a facultativo/a adquirió los méritos de experiencia que le contaron para la selección del puesto por perfil, a través de un contrato anterior para el que fue seleccionado/a sin estar inscrito/a en la correspondiente bolsa de trabajo en vigor.
- Dos facultativos/as fueron contratados/as para ocupar una vacante al finalizar su contrato de 6 meses por acumulación de tareas provenientes de una convocatoria por perfil, saltándose el orden de bolsas y sin realizar una nueva convocatoria.



RECOMENDACIONES

- 1.** Revisar y completar, previa negociación sindical, el procedimiento excepcional previsto, con el fin de:
 - Regular la publicidad, los plazos para presentar solicitudes o alegaciones y el contenido mínimo de las convocatorias.
 - Introducir medidas que garanticen la excepcionalidad del procedimiento (entre otras, la aprobación de un catálogo de puestos a cubrir por perfil y la obligación de ejecutar planes formativos en el departamento de salud).
 - Aprobar unas normas de organización y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de la Contratación que hagan efectiva y real la participación sindical en el proceso y permitan su adecuado control.
- 2.** Normalizar y homogeneizar las propuestas que motivan y justifican este procedimiento excepcional.
- 3.** Evitar hacer una utilización abusiva de este procedimiento limitándolo, en su aplicación, a la atención de necesidades urgentes y sobrevenidas, y sólo para la cobertura de puestos con una vinculación temporal de corta duración, valorando también la posibilidad de utilizar otros sistemas de provisión temporal (comisiones de servicio, por ejemplo, recurriendo a personal estatutario de otros departamentos de salud si fuese necesario).
- 4.** Diseñar y ejecutar planes formativos en los diferentes servicios dirigidos a reducir o minimizar la necesidad de contar con perfiles específicos de facultativos. Los programas de formación y entrenamiento técnico deberán dirigirse a un número suficiente de profesionales, de tal forma que se asegure en todo momento una capacidad del servicio idónea para dar continuidad a la actividad o al programa concreto de que se trate en cada caso, limitando el tener que acudir a este procedimiento excepcional para la cobertura de puestos cuya provisión puede preverse con gran antelación (plazas vacantes o de nueva creación).
- 5.** En aras a garantizar la transparencia del procedimiento y favorecer la concurrencia competitiva, además de aumentar los plazos de presentación de solicitudes y alegaciones, se debería mejorar y aumentar los medios de comunicación utilizados con los integrantes de las bolsas, recurriendo, en las convocatorias por el procedimiento excepcional, al correo electrónico, mensajes al móvil o llamadas telefónicas, al ser los únicos candidatos que pueden presentar solicitudes y sobre los que se dispone de esta información.
- 6.** Eliminar de las convocatorias la cláusula que indica la imposibilidad de subsanar la falta de documentos que acrediten los méritos.
- 7.** Establecer una puntuación mínima de méritos específicos que se debe superar y ponderar el peso de la especialización, introduciendo méritos generales, todo ello con la finalidad de garantizar que el facultativo seleccionado es el más idóneo y cuenta con el plus de especialización que se requiere.
- 8.** Regular y justificar debidamente las actualizaciones y ampliaciones de bolsas de empleo temporal, así como la aprobación de bolsas complementarias.
- 9.** Establecer controles dirigidos a evitar contratar personal temporal sin respetar las normas establecidas al efecto, tal y como ha ocurrido en determinadas convocatorias, sobre las que debería valorarse una posible revisión.
- 10.** Iniciar diligencias previas en orden a determinar si, por lo señalado respecto a la contratación de facultativos/as alterando las bolsas constituidas, pudiera derivarse la exigencia de responsabilidades, en el orden disciplinario.