

<b>DENUNCIA</b>
<b>Código expediente: AE18/18</b>
<b>Origen de la actuación:</b>
Denuncia anónima sobre posibles irregularidades en una convocatoria realizada por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, para la cobertura temporal, mediante nombramiento de personal interino, de cinco puestos de trabajo.
<b>Objeto de la actuación:</b>
El principal objetivo de la presente actuación ha sido investigar posibles irregularidades en la contratación temporal realizada y ello a través de comprobar si la convocatoria objeto de investigación se ha ajustado a la legalidad vigente y si se han respetado los principios constitucionales de acceso al empleo público.
<b>Naturaleza de la actuación:</b>
Investigación e informe
<b>Fecha de remisión del informe</b>
10 de diciembre de 2018
<b>Resultados de la actuación:</b>
<b>CONCLUSIONES:</b>
<p>El análisis realizado evidencia, como conclusión general, que se han producido una serie de irregularidades que abarcan, desde lo que se ha calificado como defectos formales no invalidantes (deficiencias en la planificación de los recursos humanos), hasta otras irregularidades que ponen de manifiesto un incumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la cobertura de los puestos analizados.</p> <p>A la valoración anterior se llega a partir de considerar, específicamente, una serie de conclusiones entre las que se destacan las que se resumen a continuación:</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La existencia de nombramientos previos de personal interino, de carácter temporal y duración determinada (con cargo al programa presupuestario de capítulo VI), pone de manifiesto y evidencia, por las fechas en que se ha producido, la existencia de una necesidad estructural que bien pudo ser atendida, en su momento, creando y clasificando adecuadamente dichos puestos.</li><li>• Existe una clara y evidente relación directa entre las personas que han sido nombradas personal interino de carácter temporal y duración determinada, (de quienes no se conoce cómo fueron seleccionadas en su momento), y quienes después han sido nombradas en los puestos vacantes creados, ya que se trata de las mismas personas que los venían desempeñando.</li><li>• No resulta idóneo en este caso, la utilización de un procedimiento abreviado de selección que debe tener carácter excepcional y que es ajeno a la propia normativa específica (el regulado en el art. 8 de la Orden de 17 de enero de 2006, de la Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas, sobre regulación de bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo de la administración del Gobierno Valenciano) y además tampoco concurren causas que avalen su utilización en este caso (ni urgente necesidad, ni especificidad de funciones).</li></ul>



- El baremo utilizado en la convocatoria analizada favorece, con un 45% del total de puntos máximos a alcanzar en el apartado de experiencia profesional, a quienes han tenido experiencia en puestos similares desempeñados en la misma conselleria, algo que solo pueden acreditar las mismas personas que venían prestando servicios con anterioridad (desde 2014) a través de los contratos de carácter temporal y duración determinada y que coincide que han sido las personas finalmente seleccionadas.
- Por último, no se valora en el análisis realizado la posible causa de abstención, también denunciada, en relación con la composición de la comisión evaluadora (integrada por personas que han tenido relación jerárquica con las finalmente seleccionadas) toda vez que las mismas pudieron ser recusadas en cualquier momento de la tramitación del procedimiento (Artículo 24.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

## **RECOMENDACIONES**

1. Recomendar que por la Subsecretaria de esa conselleria, de quien depende la dirección general de recursos humanos, se valore y decida sobre la conveniencia de iniciar una revisión de oficio de la convocatoria analizada, en los términos previstos en los art. 106 y 107 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas.
2. En el plano organizativo cabe recomendar a la dirección general competente en materia de recursos humanos de esa conselleria que mejore la planificación de sus recursos, en particular lo que hace referencia a la creación, clasificación de puestos y publicación de las correspondientes bolsas de trabajo, y todo ello en aras a evitar tener que acudir a procedimientos de selección de carácter excepcional como el que aquí se cuestiona.
3. Que se desarrollen los procedimientos administrativos necesarios que conduzcan a la provisión definitiva de los puestos afectados en la convocatoria aquí analizada, recomendación que en el informe se hace extensiva a puestos incluidos en otras convocatorias similares.