

<b>DENUNCIA</b>
<b>Código expediente: 847/16</b>
<b>Origen de la actuación:</b>
<p>Denuncia presentada respecto a la existencia de posibles irregularidades en la contratación y nombramientos de personal por parte de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, efectuadas durante los años 2015 y 2016.</p> <p>Los hechos denunciados hacen referencia: A la contratación de una persona para la cobertura de un puesto de subdirección económica de un hospital público y el posterior desarrollo de funciones de asesor por dicha persona; el nombramiento como funcionario interino de una persona, sin estar inscrito en la bolsa de trabajo correspondiente; de un nombramiento de sustitución, por promoción interna; varios nombramientos de personal temporal realizados según la disposición adicional primera ("bolsín") de la Orden de 5 de octubre de 2009; así como el anuncio de selección de personal con cargo al capítulo VI-</p>
<b>Objeto de la actuación:</b>
<p>La investigación de las posibles irregularidades contenidas en la denuncia, en relación con temas de contratación de personal y, en caso de confirmarse algún incumplimiento de la legalidad vigente, realizar cuantas gestiones y recomendaciones resultan convenientes para su corrección o enmienda.</p>
<b>Naturaleza de la actuación:</b>
Investigación e informe
<b>Fecha emisión informe:</b>
8 de septiembre de 2017
<b>Resultados de la actuación:</b>
<p><b>Conclusiones y Recomendaciones</b></p> <p><b>Primera.-</b> Se ha comprobado que el nombramiento para la cobertura de un puesto de subdirección económica en un Departamento de Salud objeto de denuncia, se ajusta a la normativa de aplicación y por tanto se puede afirmar que, tanto en el nombramiento como en la contratación, no se ha producido ningún infracción a la legalidad, no siendo por tanto cuestionable, desde el punto de vista jurídico, ni su titulación académica, ni el hecho de haber sido el único candidato presentado a la convocatoria del puesto de trabajo.</p> <p>La adscripción funcional del referido subdirector como asesor de uno de los órganos directivos de la conselleria, fue autorizada por el titular de dicho órgano y revocada unos meses después. No obstante, la adscripción funcional no está contemplada en la normativa directamente aplicable al personal estatutario (Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario del servicio de Salud y Decreto 7/2003 antes mencionado), a pesar de que se trata de una medida temporal -que sólo duró 6 meses- justificada por la necesidad de contar con un experto en la materia, y que finalizó el 15 de septiembre de 2016, es decir, dos meses antes de la presentación de la denuncia.</p> <p>Como no se ha producido una grave lesión al interés general ni a derechos legítimos de terceros, consideramos que la actuación, a pesar de ser incorrecta, no merece más recomendación que la de evitar en el futuro la utilización de esta figura y cuando se necesite la colaboración y asesoramiento de algún recurso humanos de su organización, únicamente deberán recurrir a los instrumentos jurídicos que</p>



permiten las normas.

**Segunda.-** Las bolsas de Salud Pública, así como la normativa que las regula, son del año 2003 y por tanto pueden calificarse de totalmente obsoletas. Es evidente el anacronismo que en este momento supone reconocer a la administración la facultad de poder elegir a cualquier persona, con determinados requisitos, cuando esté agotada la bolsa, lo cual es más que previsible que esté ocurriendo desde hace mucho tiempo, atendiendo a la antigüedad de esta bolsa y posiblemente también en el resto de bolsas.

Efectivamente, esta antigua normativa la constituye el *Pacto sobre constitución de bolsas de trabajo para la cobertura de empleo temporal en puestos de trabajo de centros de Salud pública de la Conselleria de Sanidad, en el que se establecen las normas de funcionamiento*, publicado por Orden de 23 de octubre de 2003, del conseller de Sanidad (DOGV 2.7.2003), que se alcanzó por acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad en la sesión de 5 de junio de 2002, modificado por el acuerdo de 2 de junio de 2003, y que, por tanto, ha contado con la participación y aprobación de los sindicatos representantes del personal, entre ellos el denunciante.

Con respecto a los hechos denunciados, se ha comprobado que los órganos gestores y responsables de la cobertura de puestos, han seguido el procedimiento previsto en cuanto a la oferta del nombramiento a los integrantes de la bolsa de auxiliares de salud pública, tal como señalan los apartados 4 y 5 del pacto; ante el rechazo de la oferta, aplicaron lo que dispone el último párrafo del apartado 2 del mencionado pacto, si bien en este caso, la administración no eligió directamente a un candidato sino que acudió a tres y propuso al que estimó más idóneo.

La propuesta del candidato final consideramos que fue inadecuada, porque la elección de candidatos con titulación muy superior a la exigida para el puesto, a pesar de que desde el punto de vista jurídico es correcta, consideramos que es desaconsejable, sobre todo teniendo en cuenta que en la bolsa ya había dos personas con la titulación exigida. Además, el candidato escogido no acredita ninguna experiencia en el sector público. Por otra parte, el nombramiento ha recaído en un familiar directo de una persona con relación funcional que, en aquel momento, prestaba servicios en el órgano gestor y que, a pesar de que no participó en el proceso de selección final, si lo hizo en el procedimiento de la primera sustitución, sin que haya constancia de su abstención expresa, tal como prevé el artículo 28.1 y 2.b) de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, vigente en ese momento.

A este respecto consideramos que la Conselleria de Sanidad debería llevar a cabo las actuaciones correspondientes a fin de determinar, con carácter previo, si la mencionada persona, ha incurrido en algún tipo de falta disciplinaria de las previstas en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. En caso afirmativo, deberá iniciar el correspondiente expediente disciplinario.

Es cierto que la norma, en determinados casos, no impide a la administración la elección unilateral de un candidato para su incorporación temporal al empleo público, pero su aplicación de ninguna manera puede vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad que inspiraran -según la exposición de motivos- la misma norma; hacer valer la interpretación literal del apartado 2 (último párrafo) comporta la adopción de acuerdos inapropiados en una administración transparente que sirve a los intereses generales de manera objetiva.

Por otra parte, en el curso de la actuación, se ha tenido acceso a las actas de las reuniones mantenidas por la Comisión Central de Seguimiento de las Listas de Empleo Temporal y por la Mesa Sectorial de Sanidad, de fecha 28 de mayo y 21 de junio de 2013 respectivamente, en las que los representantes de la Conselleria aportaron como punto a tratar "la incorporación de las categorías de salud pública en la bolsa general de Instituciones Sanitarias", con el fin de incluirlas en la edición 12 de las bolsas, pero ninguno de los sindicatos representados en dichas comisiones mostraron su conformidad, lo cual resulta, por lo menos, sorprendente, ya que los sindicatos deben ser los mayores valedores de la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.



Concluimos este apartado con la recomendación que, previa negociación preceptiva con los representantes sindicales, con independencia de que se alcance o no un acuerdo, sea derogada la orden de 2 de junio de 2003, por la que se publicó el Pacto y, por tanto, las actuales bolsas de trabajo de Salud Pública se integren a todos los efectos en el sistema y normas que regulan las bolsas generales de la conselleria de Sanidad universal y Salud pública, cuya gestión corresponde a la dirección general de Recursos Humanos y Económicos, con lo cual se evitarían problemas como los denunciados y se daría mayor transparencia a las contrataciones mediante estas bolsas de trabajo.

**Tercera.-** El nombramiento por el sistema de mejora de empleo de una empleada pública para sustituir la incapacidad temporal de la titular de un puesto de trabajo de nivel superior se puede calificar de irregular, porque la provisión de puestos de personal, con carácter de interinidad, eventual o de sustitución de instituciones sanitarias, se deben realizar mediante las listas de empleo que se constituyan, de acuerdo con las normas establecidas en la Orden de 5 de octubre de 2009, por la que se regula el procedimiento para la cobertura de plazas del personal al que se aplica el Decreto 71/1989, de 15 de mayo sobre la regulación de los órganos de gestión de personal de la conselleria de sanidad. (DOGV núm 6145 de 16.11.2009).

A pesar de que puedan comprenderse las razones que aporta la conselleria (entre otras, que el periodo de sustitución era relativamente corto y que en aquellos momentos se estaban atendiendo unos requerimientos de la inspección de trabajo con respecto al tratamiento de productos bio peligrosos, de los que esta funcionaria era conocedora), y posiblemente por el interés en la eficiencia del trabajo que estaban llevando a cabo, estas no justifican el incumplimiento de las normas y, por ello, se recomienda que, en lo sucesivo, se extremen las medidas de control por parte de la dirección general de Recursos Humanos y Económicos con el fin de evitar estas irregularidades y, en caso de producirse, deducir las responsabilidades disciplinarias que proceda.

**Cuarta.-** En relación con los nombramientos de personal temporal, utilizando la disposición adicional primera de la orden reguladora de las bolsas de trabajo (bolsín), se deberá seguir insistiendo en el estricto cumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal a través del sistema de bolsas de trabajo y en el respeto absoluto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que deben regir cualquier procedimiento de acceso al empleo público. Solo en los casos regulados en la citada disposición adicional es posible el nombramiento o contratación de personal no incluido en bolsa de trabajo y, por tanto, únicamente debería aplicarse en las sustituciones de vacaciones reglamentarias, excedencias o permisos sin sueldo inferiores a un mes; no es aconsejable recurrir al sistema de bolsín para la cobertura de situaciones de incapacidad temporal, que aunque pudiera estimarse de corta duración, hay evidencias de que en muchos supuestos se supera el período del mes.

**Quinta.-** Respecto a la contratación de personal con cargo al capítulo VI de inversiones, y su nombramiento como funcionarios interinos, está regulada en el artículo 33.5 de la Ley de presupuestos del ejercicio 2015 que fue cuando se inició el expediente. A la vista de los documentos aportados, consideramos que se ha seguido la tramitación correcta: consta el informe de autorización de la dirección general de presupuestos para la creación de los puestos de trabajo con carácter amortizable y con cargo al crédito de inversión, así como para su cobertura temporal por funcionarios interinos y por una duración máxima de 3 años; también consta el informe favorable de la Intervención, en cuanto al expediente tramitado, de acuerdo con el referido artículo 33 de la ley de presupuestos; ahora bien, la misma Intervención no emitió informe favorable en los nombramientos de las dos personas que habían sido seleccionadas, por considerar que la comisión de valoración del proceso de selección no se había constituido correctamente y a partir de este momento quedó paralizado el expediente.

Dado el carácter excepcional que la misma Ley de Presupuestos otorga a este tipo de contratación con cargo a capítulo VI, la dirección general de Recursos Humanos y Económicos ha decidido no utilizarla y recurrir a la clasificación de puestos de trabajo estructurales en su plantilla. Hemos tenido conocimiento de esta decisión por el informe enviado al Síndic de Greuges, con fecha 26 de junio, en contestación a un requerimiento de información precisamente respecto al mismo asunto.



En cualquier caso, es evidente que el expediente no ha finalizado de ninguna de las formas de terminación de los procedimientos administrativos previstas en el artículo 84 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas , y ni tan siquiera se ha declarado motivadamente el desistimiento, que hubiera otorgado más seguridad jurídica a las personas interesadas en el procedimiento selectivo. Por tanto, consideramos que esta irregularidad deberá ser objeto de corrección, dictando el acto administrativo que corresponda para la finalización del procedimiento por desistimiento, que deberá ser notificada a las personas interesadas con expresión de los recursos procedentes.