

ACTUACIÓ ORDINÀRIA PREVISTA EN EL PLA DE LA IGS (2016-2017)

Àrea del plan: V.5. GESTIÓ DE PERSONAL

V.5. GESTIÓ DE PERSONAL

Número i denominació de l'actuació en el pla:

11. INSPECCIÓ DE PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL TEMPORAL I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE LES ENTITATS DEL SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT.

Objecte de l'actuació:

Anàlitzar el compliment dels principis d'accés a l'ocupació pública en el sector públic instrumental mitjançant l'anàlisi dels antecedents i l'evolució de la regulació en la matèria, d'una banda. Així com de les conclusions sobre la gestió dels sistemes d'accés de personal en el sector públic instrumental extretes després de la revisió de diversos processos concrets de selecció i d'altres actuacions de les quals s'ha derivat la incorporació de treballadors en els ens analitzats.

Naturalesa de l'actuació:

Investigació i informe.

Data emissió informe:

20 de desembre de 2017.

Resultats de l'actuació:

EXTRACTE DE LES PRINCIPALS CONCLUSIONS I RECOMANACIONS:

CONCLUSIONS.

Primera. Normativa i procediments per a la gestió.

El règim jurídic aplicable per a la selecció del personal laboral temporal i provisió de llocs per part de les entitats del sector públic instrumental s'ha anat configurat com una regulació de mínims no exempta de confusió quant al seu àmbit d'aplicació en funció de la naturalesa jurídica dels ens. Des de l'aprovació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la vigent llei autonòmica en matèria de funció pública, no hi ha cap dubte sobre l'aplicabilitat dels principis d'accés a l'ocupació pública a tots els ens del sector públic instrumental. No obstant això, segons el parer d'esta Inspecció, esta previsió legal no resulta suficient per a definir un marc que garantisca que determinats errors i irregularitats de gestió no puguin tornar a repetir-se.

Segona. Planificació.

Tots i cadascun dels ens del sector públic instrumental es troben adscrits a una conselleria concreta d'acord amb el seu àmbit competencial i, per tant, participen de l'exercici de les competències d'aquella. Segons el parer d'esta Inspecció, pareixeria raonable que la planificació (no sols en el moment de la creació de l'ens) i la gestió dels recursos humans es realitze d'una forma integrada i des d'una perspectiva global.

L'absència d'este plantejament integrat pot haver contribuït a la generació de molts dels supòsits d'accés irregular de personal en els ens del sector públic instrumental, en la mesura que s'ha propiciat que cada ens haja funcionat de forma aïllada, i d'acord amb les seues pròpies decisions sobre necessitats i mètodes.

No hi ha un registre del personal del sector públic instrumental i tampoc un departament que dispose d'una visió global de tots els recursos humans al servei de l'administració de la Generalitat.



Tercera. Controls sobre la configuració de les plantilles.

Les normes reguladores de la gestió i aprovació del capítol de despeses de personal (procedents dels àmbits de la planificació i gestió pressupostària, així com del seguiment del sector públic) poden transmetre la sensació que es realitza una supervisió o planificació dels recursos humans en el sector públic des de l'anàlisi de les masses salarials, així com des de l'avaluació de les Relacions de Llocs de Treball amb caràcter previ a la seua aprovació. No obstant això, en la pràctica esta supervisió no sempre ha sigut materialment efectiva ni suficient.

En este sentit cal al·ludir a la falta de cautela observada en relació amb l'encadenament de contractes temporals pels mateixos treballadors que tindria com a conseqüència directa que “de facto” i “sobre la marxa” es poden haver configurat unes plantilles que no obeirien a cap tipus de diagnòstic o d'avaluació prèvia sobre les necessitats reals i futures de l'ens.

Quarta. Controls sobre els sistemes d'accés.

Hi ha un buit competencial pel que fa a la supervisió preventiva de la gestió que realitzen els ens del sector públic quant al compliment dels principis de selecció aplicables. Les normes de creació dels ens en cap cas han previst que la gestió dels seus llocs fóra realitzada pel departament competent en matèria de Funció Pública, fent ús d'allò que disposa l'article 4.2 de la 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana i per tant les distintes entitats han funcionat de manera aïllada i autònoma.

Pot afirmar-se que no ha existit ni existix en estos moments cap previsió normativa, ni organitzativa clara sobre el control/ assessorament *ex ante* a què haguera de sotmetre's la gestió de personal que realitzen els ens del sector públic instrumental per a garantir el respecte absolut dels principis d'accés a l'ocupació pública per part d'aquestos. La mera previsió legal d'aplicació dels principis de selecció de personal als ens del sector públic instrumental resulta insuficient.

Quinta. Exigència de responsabilitats derivades de la gestió de personal

En cap de les actuacions realitzades per la Inspecció de Serveis que han servit de base per a l'elaboració del present informe existia constància que, per part dels propis ens, s'haja realitzat cap actuació per a depurar les responsabilitats d'aquells que amb les seues actuacions hagueren generat situacions contràries a la norma d'aplicació. Això ha suposat, en alguns dels casos, que el control exercit a *posteriori* s'haja revelat com insuficient al poder haver prescrit moltes de les infraccions derivades.

RECOMANACIONS

Primera. Sobre la normativa i la direcció de la gestió.

Que es valore la conveniència de regular, dins del marc competencial autonòmic, uns sistemes de planificació, gestió i control que garantisquen una adequada avaluació i gestió de les necessitats de personal, així com un estricte compliment dels principis d'accés a l'ocupació pública per part del sector públic instrumental de la Generalitat. En tot cas i al marge de la possible tramitació d'un nou marc jurídic, podria resultar convenient que s'implantara un sistema de direcció global de la gestió dels ens del sector públic instrumental, en la matèria que ens ocupa, mitjançant l'elaboració d'instruccions dirigides a garantir el compliment dels principis d'accés a l'ocupació pública.

Segona. Sobre la planificació.

Que, pel que fa al personal laboral de caràcter temporal, s'establisquen els mecanismes adequats de control per a comprovar que les ofertes d'ocupació que es realitzen pels diversos ens obeïxen a necessitats “realment” temporals, a fi d'evitar el recurs a la cobertura de necessitats estructurals (de l'ens



o de la conselleria d'adscripció) per mitjà d'este tipus de contractes, així com l'encadenament de contractes temporals. Quina haja de ser l'evolució d'estes plantilles haurà de dependre de les necessitats reals dels ens i de l'aplicació rigorosa del dret laboral, administratiu i pressupostari.

Es considera necessari que les conselleries d'adscripció dels ens participen, de forma regular, en l'avaluació i aprovació de necessitats, així com en totes aquelles actuacions que repercutisquen en el dimensionament de les plantilles per a previndre situacions que poden propiciar la incorporació de personal indefinit als ens del sector públic instrumental al marge dels principis generals d'accés a l'ocupació pública.

Hauria de tindre's en compte també la previsió sobre l'aprovació dels Programes d'Actuació Plurianual que es conté en l'article 53 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, així com la possibilitat que es dicten instruccions formals de caràcter general que servisquen com guia per a l'elaboració de les RPTs, basades en una autèntica planificació de necessitats.

Tercera. Transparència en els procediments de selecció de personal temporal.

Que per a la cobertura de llocs de caràcter laboral temporal es definisca com a mecanisme general la utilització de les borses de treball (amb la major publicitat possible) quedant restringida la realització dels procediments de selecció de personal temporal tan sols per a aquells casos en els quals, amb la justificació prèvia, no es puga recórrer al sistema de borses.

L'ens de que es tracte hauria de tindre aprovades unes bases reguladores generals que hagen sigut supervisades formalment pel departament competent en matèria de funció pública que deuria també informar sobre la validesa de la justificació prèvia de l'ens, quan este pretenga no subjectar-se al sistema ordinari de borses.

Així mateix, hauria de sospesar-se l'oportunitat que es preveja l'obligatorietat que siguen publicades en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana totes les convocatòries per a la selecció de personal laboral temporal. En qualsevol cas, la informació de tots estos processos selectius, hauria de trobar-se disponible a través del sistema d'informació administrativa al públic PROP per a possibilitar la seua inclusió en el butlletí de novetats d'ocupació pública.

Quarta. Control dels conflictes d'interessos.

Que en els processos per a la selecció de personal es realitze una declaració responsable i expressa en la qual s'indique que s'ha procedit a comprovar que no hi ha cap tipus de relació entre els aspirants i aquelles persones que hagen pogut participar de manera directa i determinant en les actuacions de caràcter preparatori de la convocatòria que es tracte (per exemple en la justificació de la necessitat de contractació i en la definició de les característiques funcionals del perfil a seleccionar).

Quinta. Reforçament de la figura "de l'auditor/a intern".

Tenint en compte que, la normativa d'aplicació atribueix a esta figura les funcions de millora dels mètodes i procediments de control intern i que expressament està prevista la seua actuació per a assegurar el compliment de les polítiques, plans, procediments i normativa que afecten a l'ens i que, d'altra banda, als comitès d'Auditoria els correspon realitzar un seguiment de les incidències detectades en els informes d'auditoria, revisant les mesures correctores i la seua aplicació, s'haurien de realitzar totes aquelles actuacions que siguen necessàries per a garantir la cobertura d'estos llocs en les entitats que es troben legalment obligades a això.

Així mateix podria resultar convenient que siguen dictades per part de la conselleria competent les instruccions generals per a aclarir l'abast i contingut de les seues tasques, definint una metodologia harmonitzada de treball i vetllant per que siguen exercides les seues funcions.



Considerant el volum de contractació temporal que es genera any rere any en alguns dels ens procediria reconsiderar la valoració del nombre de treballadors en plantilla que s'utilitza en l'actualitat per a determinar si existix o no obligació de disposar de la figura "de l'auditor intern".

Sexta. Formació com a mecanisme de prevenció.

Que s'impulse un pla de formació dels ens del Sector Públic Instrumental que garantisca l'actualització de la formació de les persones amb llocs de responsabilitat en matèria de recursos humans pel que fa als principis i sistemes d'accés a l'ocupació pública, normativa laboral i règim de responsabilitats, com a mínim.

Sèptima. Exigència de responsabilitats derivades de la gestió de personal.

Hauria de preveure's que **els procediments** d'exigència de responsabilitats hagen de ser supervisats per un òrgan extern, com podrien ser les conselleries d'adscripció dels ens o la conselleria amb competències de supervisió i control del sector públic instrumental.