



DENÚNCIA
Codi expedient: D 935/18
Origen de l'actuació:
Denúncia sobre l'existència de possibles irregularitats en la provisió de llocs de plantilla vacants a l'Hospital Provincial de Castelló (d'ara endavant CHPCS) en utilitzar "de forma discrecional" la fórmula d'aportació de currículum dels aspirants sense establir criteris de selecció, valoració i publicitat, en la qual se sol·licita que es practiquen "les diligències d'investigació precises per a la comprovació dels fets, formulant querella en cas de desprendre's d'aquesta investigació la comissió de delictes o delictes".
Objecte de l'actuació:
Estudiar i analitzar la documentació rebuda, les normes que regulen la provisió de llocs en els consorcis sanitaris, així com de les convocatòries específiques del CHPCS, amb la finalitat de comprovar la veracitat dels fets que es relacionen en la denúncia.
Naturalesa de l'actuació:
Investigació i informe.
Data de comunicació de l'arxiu
22 de febrer de 2019
Resultats de l'actuació:
CONCLUSIONS
Primera. Naturalesa i Règim jurídic del personal del CHPCS
El Consorci Hospital Provincial de Castelló (CHPCS), participat per la Generalitat Valenciana i la Diputació Provincial de Castelló, amb personalitat jurídica pròpia i independent dels seus membres, forma part del sector públic instrumental de la Generalitat. Per tant, sent que la titularitat del Consorci és totalment pública, i aplicant-se el règim jurídic de l'Administració a la qual està adscrit, la selecció del personal ha de realitzar-se respectant els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els de publicitat i transparència, establits en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i en les normes que regulen l'accés a la funció pública.
Respecte al seu règim de personal, tal com disposa l'article 121 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, el personal al servei dels consorcis podrà ser funcionari o laboral i haurà de procedir exclusivament de les Administracions participants, encara que excepcionalment, quan això no resulte possible, en atenció a la singularitat de les funcions a exercir, es podrà autoritzar la contractació directa de personal per part del consorci per a l'exercici d'aquestes funcions.
Referent a això, la disposició addicional única de la Llei 15/1997, de 25 d'abril, sobre habilitació de noves formes del Sistema Nacional de Salut, regula amb caràcter bàsic el règim jurídic del personal dels consorcis sanitaris, establint que el personal contractat directament pels consorcis únicament haurà de ser laboral.
Per tant, el CHPCS podrà seleccionar al seu propi personal, únicament amb naturalesa jurídica laboral, de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.



Així mateix, els propis Estatuts del Consorci, publicats en el DOGV núm. 7098 de 2013, en regular el règim de personal, en el seu article 8.6, assenyalen que el personal de nou ingrés es regirà preferentment per la normativa de dret laboral.

Segona. Contractació Temporal de llocs vacants

Respecte a l'àmbit objecte del present informe, les contractacions temporals "per currículum" de llocs de plantilla vacants, després de l'anàlisi de la documentació remesa, tant pel denunciador com per l'Hospital, respecte del personal temporal contractat, es va comprovar que les 26 vacants cobertes mitjançant contractes temporals, durant els anys 2017-2018, s'han proveït de la següent manera:

El personal facultatiu (11 especialistes i 2 metges) formava part de la bossa vigent per no sobrepassar els dos anys des de la seua constitució, per la qual cosa no es van contractar per currículum, igual que un tècnic de radioteràpia. En el cas del personal d'infermeria (2 infermers/as, 8 auxiliars d'infermeria), així com d'un lloc de zelador/a i un auxiliar administratiu, s'ha constatat que tampoc es van contractar per currículum, ja que pertanyien a una bossa legalment constituïda, encara que el període de vigència de dos anys s'havia sobrepassat.

Per tant, a la vista de la informació analitzada es pot concloure que la cobertura temporal de llocs vacants, s'han realitzat a través de les bosses d'ocupació, sense recórrer en cap dels casos a la contractació mitjançant currículum.

Amb independència d'això, el sistema de provisió temporal s'ha demostrat ineficient per a resoldre la necessitat de cobertura de personal sanitari.

Tercera. Cobertura de llocs no vacants de personal facultatiu i publicitat

A pesar que la denúncia únicament feia referència a la contractació temporal per a ocupar llocs vacants, s'ha realitzat un mostreig, que es va concretar en la cobertura de tots els llocs no vacants de personal temporal facultatiu (la durada del qual és limitada en el temps, i que habitualment solen ser per 6 mesos) contractat en els anys 2017-2018. De l'estudi i anàlisi de la documentació rebuda, s'ha comprovat que quan el CHPCS no disposa de candidats en les seues pròpies bosses, com a norma general (en el 90% de les contractacions), acudeix en primer lloc a les borses de treball de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, a través de la direcció territorial de Castelló (d'acord amb la petició d'adhesió formulada en data 26 de gener de 2016 i de les instruccions rebudes a aquest efecte).

Únicament, en aquells casos en què no és possible cobrir el lloc a través de les borses de treball de Conselleria, bé perquè no hi ha candidats disponibles o bé perquè als qui es proposa no estan interessats, es va recórrer a la contractació pel sistema de "currículum", publicitant l'oferta a través dels col·legis de metges en un 61% d'ells casos (habitualment en el de Castelló). També s'ha donat publicitat en la web del CHPCS, sense que s'hagen acreditat tots els casos en els quals es va efectuar.

El fet que en un 52,6% dels casos, la direcció territorial de Castelló no haja pogut facilitar candidats per a cobrir les necessitats de personal, evidència la falta de personal facultatiu disponible (sobretot en períodes vacacionals) i els problemes que, presumiblement, tindria el CHPCS per a cobrir determinats llocs, encara convocant la constitució de bosses pròpies.

Respecte als anuncis de treball realitzats quan no s'aconsegueixen candidats de les bosses pròpies ni de les de Conselleria, cal indicar que, en relació amb la mostra analitzada, no s'assenyalen els mèrits a valorar ni les puntuacions de cadascun d'ells, per la qual cosa no es pot garantir l'objectivitat que ha de regir en qualsevol procés de selecció per a accedir a una ocupació pública, i això malgrat que amb posterioritat es barema amb criteris aparentment objectius i s'estén acta. A més, les convocatòries manquen d'altres



elements importants com són els terminis per a presentar les sol·licituds o la documentació que s'ha d'aportar per a acreditar els mèrits.

D'altra banda, s'ha comprovat que, de la mostra realitzada en la qual s'ha contractat personal facultatiu per currículum o bossa de la Conselleria de sanitat, s'han constituït bosses d'ocupació temporal en 9 de les 16 especialitats en 2017 i 2018.

Segons la informació facilitada pel CHPCS, únicament s'han realitzat dues reunions ordinàries en 2017, a més d'una extraordinària, i altres dues reunions en 2018, per la qual cosa no s'ha complert amb la previsió continguda en el Reglament Intern de Seguiment de les Borses de Treball, de data 29 de setembre de 2016, que estableix que s'haurà de reunir amb una periodicitat trimestral.

Quarta. Col·laboració amb la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

La sanitat pública és un servei bàsic i essencial, en el qual conflueixen el dret a la salut de tota la ciutadania, amb altres drets d'accés a la funció pública, que és necessari equilibrar i ponderar.

Encara que la contractació pel sistema de currículum pot comportar seriosos dubtes sobre la necessària garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència, de l'estudi realitzat s'ha arribat a la conclusió que el CHGCS ha tractat d'evitar que s'arribara a la contractació per currículum, sol·licitant, des de febrer de 2016, l'adhesió a les bosses de sanitat i, malgrat no formalitzar-ho, ha vingut sol·licitant la col·laboració de la direcció territorial de Castelló perquè facilite un llistat de candidats disponibles de les seues bosses, de conformitat amb les instruccions emeses per la pròpia Conselleria.

Per tant, es pot concloure que el CHPCS, com a norma general, ha tractat d'ajustar-se al compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, en acudir, a falta de facultatius pertanyents a les seues bosses, a llistats de persones configurats sota aqueixos principis.

No obstant l'anterior, el protocol utilitzat té certes manques que s'aborden en l'apartat de recomanacions.

Cinquena. Existència d'un il·lícit Penal i pronunciaments d'altres instàncies

Quant a la petició realitzada en la denúncia que per part d'aquesta inspecció es formule una querrela en cas de desprendre's d'aquesta investigació la comissió de delictes o delictes, a la vista de totes les conclusions exposades no s'aprecia l'existència de fets que puguen ser constitutius d'un il·lícit penal.

En el mateix sentit s'ha pronunciat la Fiscalia Provincial de Castelló, mitjançant diligències el 24 de juliol de 2018, per la qual es procedeix a l'arxivament d'una denúncia presentada per seleccionar al personal de forma irregular en el CHPCS sota la fórmula d'aportació per currículum.

Així mateix, altres instàncies o institucions s'han pronunciat sobre aquest assumpte o sobre qüestions relacionades, posant de manifest les dificultats a les quals s'enfronta la Direcció del CHPCS per a gestionar la contractació temporal.

En aquest sentit es pot destacar:

- La sentència del Jutjat contenciós administratiu número 1 de Castelló on s'afirma que “sembla adequat a dret i dins dels límits de la potestat d'autorganització de l'administració l'acudir a altres borses (que no són arbitràries, sinó que s'han confeccionat d'acord amb els principis de mèrit i capacitat i igualtat), per a poder esmenar una situació complicada...”
- Informe del Síndic de Greuges que suggereix a la Conselleria de Sanitat que “realitze un esforç organitzatiu i pressupostari” mitjançant el qual es garantisca la igualtat en l'accés i en les condicions de les prestacions sanitàries.



- Informe de la Sindicatura de Comptes en el qual es recomana als òrgans de govern i direcció del CHPCS analitzar els informes interns que contenen com a alternatives la laboralització de la plantilla o la disolució del Consorci i la seua integració en la Conselleria.

Sisena. Adscripció o incorporació del personal del CHPCS a la plantilla de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

En els pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2019 (Llei 28/2018, de 28 de desembre de 2018; DOGV 8454 de 31.12.18) s'ha incorporat una nova problemàtica sobre la qual actuar en el programa pressupostari 411.30 (Administració de Recursos Humans): Absorció dels consorcis sanitaris provincials de la Conselleria de Sanitat i Salut Pública. L'objectiu bàsic és l'elaboració d'un pla per a l'adscripció o incorporació del personal dels Consorcis sanitaris provincials a la plantilla de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

L'absorció i execució del procés d'estatutització del personal del consorci, possibilitarà la seua integració en la plantilla de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, de la qual dependrà la gestió del personal, la qual cosa comportarà la seua equiparació amb el personal d'altres centres sanitaris i, amb això, una major mobilitat i la possibilitat de cobrir les substitucions per personal funcionari. Així mateix, l'adequació de la plantilla i de l'organigrama del CHPCS a les necessitats assistencials evitarà la falta de mitjans que s'ha posat de manifest en aquesta actuació.

7. RECOMANACIONS

Primera. Mesures per a fer efectius els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els de publicitat i transparència.

El model de consorci per a la gestió sanitària s'ha mostrat poc idoni per a aquest tipus de prestacions de caràcter assistencial. Per això, atès que la Llei de Pressupost de 2019 recull com a problemàtica sobre la qual actuar l'absorció dels consorcis sanitaris provincials i com a objectiu bàsic l'elaboració d'un pla per a l'adscripció o incorporació del personal, quan es desenvolupe i execute l'objectiu esmentat, ens trobarem davant un nou escenari on es corregiran la majoria de febleses posades de manifest en el present informe.

No obstant això, es recullen a continuació les mesures bàsiques que s'han de tindre en compte, en tant no siga efectiva la integració:

- Revisar les normes que regulen les borses d'ocupació temporal per a adaptar-les a la realitat actual. Mentre no es revisen, s'hauran d'adoptar mesures organitzatives necessàries per part de la Conselleria i del Consorci per al seu compliment.
- Revisar i formalitzar les "instruccions relatives a la col·laboració en la gestió de personal de la borsa temporal de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública i el CHPCS" amb l'objectiu de reforçar la transparència i el control de la seua correcta aplicació, a més de concretar qüestions com el nombre de candidats que es facilita (tots els de la borsa disponibles o part, la qual cosa implicaria establir criteris uniformes).
- En cas d'haver de recórrer a la contractació temporal, que és una forma de provisió excepcional i que ha d'estar justificada, de manera ineludible han de garantir-se els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. Així mateix, ha de garantir-se el seguiment efectiu per part de la Comissió de Seguiment i pels potencials candidats.
- La difusió de les convocatòries, encara que siga per a contractar per currículum i per a un període curt de temps, ha d'assegurar-se a través de diferents mitjans. L'anunci ha de contindre sempre un mínim d'informació necessària per a garantir la igualtat i objectivitat entre totes les persones que



concórreguen, com són els mèrits a valorar, la puntuació que s'atorga a cadascun d'ells, els terminis per a presentar sol·licituds i la documentació que s'ha d'aportar.

- S'han d'evitar aquelles situacions que puguin limitar la concurrència, com per exemple establir un termini reduït de temps per a presentar sol·licituds per part de les persones interessades.
- La publicació de les convocatòries per a la constitució de borses d'ocupació temporal en el DOGV permetria una major difusió i la conseqüent ampliació del nombre de persones interessades (actualment només es publiquen en el BOP).
- Finalment, la selecció que es realitzi ha de ser motivada, deixant constància dels criteris tinguts en compte per a resoldre la convocatòria.

En qualsevol cas, l'evident interès dels gestors del CHPCS de prevaldre l'atenció sanitària de la població a la qual atén aquest centre hospitalari, que cal reconèixer, no pot ni deu justificar que les contractacions temporals s'acaben realitzant sense informar de les crides realitzades, ni que no es plantege, encara que siga a llarg termini, la renovació de les borses d'ocupació extingides.

Segona. Dotació de recursos necessaris i Estatutarització del personal del CHPCS

Els Departament de la Generalitat competents en la matèria, haurien d'analitzar les necessitats de personal del CHPCS i facilitar els recursos necessaris que li permeten proveir amb l'agilitat i immediatesa requerida, i amb les garanties necessàries, la cobertura temporal dels llocs de treball que gestionen.

Si finalment es procedeix de forma aïllada a la estatutarització del personal dels consorcis sanitaris provincials, prevista en la Llei de Pressupostos per a 2019, sense abordar íntegrament la problemàtica sobre la qual s'actua, que és la "Absorció dels consorcis sanitaris provincials per la conselleria de Sanitat", continuaria el problema posat de manifest en aquest informe, ja que si és el CHPCS qui ha de realitzar la contractació directa de personal per als llocs que requereixen ser coberts de forma temporal, només podrien recórrer a personal laboral, amb els inconvenients que això comporta.