

<b>DENUNCIA</b>
<b>Código expediente: 826/16 y 834/16</b>
<b>Origen de la actuación:</b>
Dos denuncias en las que se hacen constar presuntas irregularidades en la cobertura de determinados puestos de trabajo, adscritos a la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.  Se acuerda la acumulación de ambas por guardar una íntima conexión entre ellas, tramitándose de forma conjunta en un único expediente(el 826/16).
<b>Objeto de la actuación:</b>
Comprobar si se han producido las mencionadas irregularidades y estudiar la causa de estas.
<b>Naturaleza de la actuación:</b>
Investigación e informe
<b>Fecha emisión informe:</b>
18 de febrero de 2017
<b>Resultados de la actuación:</b>
<b>Conclusiones:</b>
Primera. Sobre los sistemas de provisión de puestos  Las personas que se mencionan en la primera de las denuncias disponen de un nombramiento de adscripción temporal o de una comisión de servicios (y no de adscripción provisional como se afirma en la denuncia), firmado por el órgano competente, la Subsecretaría, sin que en ningún caso se observe una situación de irregularidad en su nombramiento. Además, en algunos casos, no se trata de una adscripción temporal del artículo 112, sino en aplicación del artículo 108. <i>Cambio de puesto por motivos de salud</i> . Para estos casos, el mencionado artículo dispone que podrá ser adscrito a puestos de trabajo, tanto en la misma como en distinta unidad administrativa o localidad, cuando por motivos de salud no sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo. En todos los casos la solicitud ha sido valorada por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales.  La adscripción temporal se enmarca dentro de la capacidad de auto-organización, en el ámbito de su competencia, de las diferentes subsecretarías. El artículo 112 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, delimita las causas en que se puede llevar a cabo, como son: su mayor volumen temporal, la acumulación de cargas de trabajo, la existencia de programas de duración concreta u otras circunstancias análogas, dejando a cada departamento la motivación y/o justificación de esta medida que, en principio, no existe argumento alguno para cuestionar.  Tal como se ha recogido en diferentes informes por parte de la Inspección de Servicios, la forma de provisión ordinaria de los puestos de trabajo establecida en el artículo 99.1 de la citada Ley 10/2010, son los concursos o las convocatorias de libre designación. Las comisiones de servicios son sistemas



extraordinarios o excepcionales, con limitaciones (entre ellas, la duración máxima de un año más prórroga de otro año, si procede). Por eso, una ausencia prolongada de concursos y una permanente presencia de provisiones temporales, como única alternativa viable para atender los servicios y procurar un buen funcionamiento de las unidades administrativas, viene a originar, en mayor o menor medida, una serie de probables consecuencias negativas que conviene tener presente.

#### Segunda. Respecto al posible trato de favor

En la denuncia se hace referencia a un presunto favoritismo hacia determinadas personas, pero no se ha encontrado ningún tipo de elemento ni circunstancia que apoye esta tesis. El denunciante únicamente manifiesta una opinión, sin ningún fundamento objetivo que lo sustente.

En cuanto a la capacidad de auto-organización, una vez más, se recuerda que si bien es cierto que en materia organizativa la Administración disfruta de un amplio poder que le permite configurar las unidades y servicios que está dotada para el cumplimiento de su misión, tiene una limitación importante, como es el respecto a la legalidad y la sumisión a la satisfacción del interés público. Por lo tanto, queda claro que el ámbito de auto-organización atribuido a las Administraciones Públicas queda delimitado por los condicionantes legales y jurídicos que concurren en el ejercicio de esta potestad. Sin entrar en la posible colisión con otros derechos, como podrían ser en este caso el principio de igualdad ante la Ley o los derechos de los funcionarios públicos, entre otros.

Tercera. En relación con las presuntas irregularidades en las comisiones de servicios concedidas a una funcionaría y al ejercicio de sus funciones.

Se trata de comisiones de servicios ya vencidas y que no se mantienen en la actualidad. Con anterioridad ya fueron objeto de investigación en una denuncia anterior y se hicieron las recomendaciones procedentes.

En todo caso insistir nuevamente, en relación con este tipo de comisiones, en que su mal uso es consecuencia de la ausencia prolongada de concursos y de una permanente presencia de provisiones temporales, situación que pone de manifiesto y reitera un problema de carácter general ya destacado por esta inspección en anteriores informes.

Finalmente, y respecto del ejercicio de sus funciones, destacar que la resolución de asuntos en que esta persona pudo intervenir en el ejercicio efectivo de su puesto de trabajo no tuvo, de acuerdo con el informe emitido por la Subsecretaría de la Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas, carácter resolutorio y se circunscribieron a aspectos técnicos relativos a su tramitación.

Cuarta. En relación con las actividades privadas desarrolladas por parte de una persona empleada pública.

En relación con el posible ejercicio de actividades “privadas” por parte de una empleada hay que concluir que los hechos comprobados por esta Inspección aportan indicios suficientes que hacen presumir el incumplimiento por parte de esta persona de sus deberes y obligaciones en materia de incompatibilidades, tipificados como falta en la normativa de aplicación (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, ley básica estatal de aplicación al personal de la Generalitat; Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana).

Al margen que las actividades ejercidas lo sean en el ámbito de la formación, -una de las actividades que admiten claras excepciones en la regulación sobre incompatibilidades de los empleados públicos-, y más



allá del hecho que no se haya investigado la posible colisión en cuanto a dedicación horaria en el desarrollo de esas actividades con su propio puesto funcional, ni que haya quedado demostrado que el ejercicio de sus actividades privadas haya impedido o menoscabado el cumplimiento exacto de sus deberes o comprometido su independencia o imparcialidad en el ejercicio de sus funciones públicas, el ejercicio de esas actividades profesionales requerían un previo reconocimiento de compatibilidad por parte del órgano competente en materia de función pública, que nunca se solicitó ni obtuvo y ello supone, por sí mismo y en nuestra opinión, un claro incumplimiento de la legalidad en esta materia, susceptible de ser sancionado en el ámbito disciplinario.

**Recomendaciones:**

Primera. La conselleria tendría que abordar la modificación de su RPT (relación de puestos de trabajo), ajustando la clasificación de los puestos a sus necesidades reales de recursos humanos.

Tal y cómo se ha recogido en informes anteriores, se recomienda que desde la misma Subsecretaria, como responsable en materia de personal, se ordene un análisis de necesidades de recursos y cargas de trabajo, con el fin de reordenar todos los puestos que, o bien están adscritos temporalmente a otras unidades superando el plazo de tiempo establecido en la ley, o bien se han cubierto de manera inadecuada, con el fin de evitar situaciones que quedan fuera del marco de la legalidad vigente.

Segunda. La Subsecretaría tiene que velar para evitar que se utilice de forma inadecuada la figura de la adscripción temporal del artículo 112 de la ley 10/2010, puesto que el sentido y la finalidad de este precepto no es dar cobertura por un periodo indeterminado al traslado de puestos de trabajo dentro de la organización sino, como su propio nombre indica, ofrecer una solución temporal.

Tercera. En relación a la posible incompatibilidad denunciada, se recomienda la apertura del correspondiente expediente disciplinario para que quede demostrado de forma contradictoria el mencionado comportamiento que, en nuestra opinión, incumple las obligaciones que la legislación en materia de incompatibilidades impone a todos los funcionarios públicos de la Generalitat, incumplimiento que está tipificado como falta grave o muy grave en la regulación antes mencionada.