



<p>Expediente 2021/G01_02/000369 Referencia: [REDACTED] Asunto: contrato trabajo. Denunciado: Departamento salud Arnau de Vilanova- Liria/ Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública</p>	<p>DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</p>
---	---

RESOLUCIÓN FINAL DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente instruido **2021/G01_02/000369** por la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana, derivado de la presentación de una alerta sobre **diversas irregularidades en el Departamento de Salud Arnau de Vilanova- Liria** y con base en el informe final de Investigación y los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, se dicta la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – Denuncia inicial y actuaciones realizadas para el estudio de verosimilitud.

1) A través de los canales habilitados al efecto en la AVAF, se presentó una alerta relativa a *irregularidad contrato de trabajo en departamento de salud del Arnau de Vilanova*

La persona alertadora puso de manifiesto:

Que en fecha 3 de octubre de 2021 el sr. xxx titular del contrato rescinde el mismo por incorporarse a la Consellería de Sanitat como personal fijo tras superar concurso oposición de enfermería. Esa vacante debería salir a bolsa de trabajo de la Consellería de Sanitat, pero es adjudicada a una persona asignada por la Dirección de enfermería de atención primaria consentida por el Jefe de personal desmostrandose un claro hecho de corrupción. Comprobar el estado de los candidatos en bolsa en esa fecha revelaría tal irregularidad comprobando si la persona asignada estaba en posesión y/o situación administrativa de ser llamada.

2) La denuncia interpuesta dio lugar a la apertura por parte de la Agencia del expediente identificado con el número **2021/G01_02/000369**.

3) En fecha 23 de diciembre de 2022 se cursó requerimiento al Departamento de Salud Arnau de Vilanova- Liria, solicitando:

- Informe del departamento de personal sobre el procedimiento llevado a cabo para cubrir la vacante tras el cese de D. ***, en fecha 3 de octubre de 2021.



Con fecha 11 de enero de 2023 tuvo entrada en la Agencia el informe requerido que es del siguiente tenor:

- *D ***, renunció a su nombramiento como enfermero de atención continuada, en este Departamento de Salud, personal estatutario temporal de sustitución para garantizar la prestación asistencial, con fecha 03/10/2021, en el número de puesto 901.006 adscrito al Centro de Salud de Pedralba.*
- *Por otra parte, D +++, venía prestando servicios en este Departamento de Salud, como enfermera de atención continuada, en virtud de nombramiento de sustitución para garantizar la prestación asistencial, en el número de puesto de trabajo [REDACTED] adscrito al centro de salud de Benimamet en fecha 01/12/2006. La indicada trabajadora para atender las necesidades asistenciales del departamento prestaba servicios en los centros de salud de Benimamet, para posteriormente prestar sus servicios también en el Centro de Salud de Godella (del 2017 a 2020) así como también en el Centro de Salud de Chelva y Pedralba (de 2020 a 2021).*
- *Con ocasión de la renuncia de D*** y al quedar vacante el puesto de trabajo [REDACTED] se procedió a regularizar esta situación en la que D.+++ prestaba servicios en el Centro de Salud de Pedralba, mediante cambio de puesto por orden interna, pasando del puesto de [REDACTED] del Centro de Pedralba, donde efectivamente venía desarrollando sus funciones (Se adjunta copia del cese y nombramiento, así como la resolución de cambio de puesto por orden interna)*

Se remite:

- Diligencia de cese de D. +++, en el puesto [REDACTED] adscrito al Centro de Salud de Benimamet, (Valencia) de fecha 31/10/2021, constando como causa del cese **cambio por orden interna**.

Firmada por la gerente en fecha 6 de octubre de 2021.

- Diligencia de toma de posesión de D. +++ en el puesto [REDACTED] adscrito al Centro de Salud de Pedralba, de fecha 01/11/2021, consta en el apartado de observaciones **cambio por orden interna**.

Firmada por la gerente en fecha 6 de octubre de 2021.

- Nombramiento de D+++ de fecha 01/11/2021 en el centro de trabajo Centro de Salud de Pedralba, firmado por la gerente en fecha 6 de octubre de 2021.

- Oficio de fecha 13 de septiembre de 2021 de la Dirección de Atención Primaria al Servicio de Personal del Departamento de Salud Arnau de Vilanova- Llíria, comunicando el cambio del puesto de enfermería de atención continuada a partir del 4 de octubre de 2021:

- D+++ (número de puesto [REDACTED] pasa al CS de Pedralba [REDACTED]

- Documento de **Cambio de puesto de trabajo- Cambio por orden interna**, firmado por la gerente del departamento, de fecha 20 de septiembre de 2021.

SEGUNDO. - Sobre el inicio de las actuaciones de investigación

Por resolución número 105 del director de la Agencia, de fecha 7 de febrero de 2023, se inició expediente de Investigación para la determinación de la existencia de presuntas irregularidades, ya que se comprobó la presencia de indicios razonables de veracidad en los hechos de los que traía causa la alerta.

En la citada resolución se señalaba expresamente, en el apartado análisis de los hechos, lo que a continuación se transcribe:

La normativa de aplicación que se cita en el nombramiento de ██████ de fecha 1 de noviembre de 2021, firmado por la gerente del departamento de salud Arnau de Vilanova- Llíria, el 6 de octubre de 2021 es clara:

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, artículos 9 y 33 vigentes en el momento del cese en el puesto ██████ y posterior nombramiento en el puesto ██████ de ██████ eran del siguiente tenor:

Artículo 9 Personal estatutario temporal

*1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud **podrán nombrar personal estatutario temporal.***

Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Se acordará el cese del personal estatutario interino cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe, así como cuando dicha plaza resulte amortizada.

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.*
- b) **Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.***
- c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.*

Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.



4. El nombramiento de sustitución se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

5. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

Artículo 33 Selección de personal temporal

1. La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.

En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 30.5 de esta ley.

2. El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes.

El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal previsto en los artículos 6.2.a) y 7.2.a) de esta ley, y los dos meses para el resto del personal. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si ésta está precisada en el mismo. Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.

Adicionalmente, la ORDEN 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad dispone:

CAPÍTULO V Funcionamiento de las listas de empleo temporal

Artículo 18. Asignaciones y tipo de ofertas

1. Los nombramientos se asignarán por el orden establecido en las listas de empleo temporal de personas inscritas en la categoría, departamento y turno.

2. Los nombramientos destinados a cubrir plazas vacantes y los nombramientos cuya duración prevista sea superior a 3 meses, se ofertarán alternativamente al turno de promoción interna temporal y al turno libre, de la categoría y departamento de salud correspondiente exceptuando las propuestas correspondientes a las categorías de gestión y servicios que se ofertaran de la siguiente manera: dos ofertas al turno de promoción interna y una oferta al turno ordinario.



3. Los nombramientos cuya duración prevista sea igual o inferior a 3 meses se ofertarán únicamente al turno ordinario, así como las ofertas de trabajo de tiempo parcial y **atención continuada**.

4. En el supuesto de que una oferta no pueda ser asignada al turno que corresponde por alternancia, al no disponer de personal inscrito en el mismo, se ofertará a las personas inscritas en la lista de empleo temporal de la categoría y departamento de salud del otro turno de inscripción, por su orden de puntuación, sin que eso suponga cambio en la alternancia del turno al que le resultó asignada inicialmente la oferta.

5. En el caso de que se agoten las listas se acudirá a las listas de reserva.

No parece, a la vista de la normativa expuesta, que el nombramiento se haya realizado con adecuación a la misma.

Tampoco se explica las causas por las cuales, si ██████ ocupaba un puesto de trabajo adscrito al Centro de Salud de Benimamet en Valencia, se le trasladó al centro de salud de Godella y posteriormente a los de Chelva y a Pedralba, ni la normativa que da cobertura a dichos traslados.

Por todo lo expuesto se considera que hay indicios de verosimilitud en los hechos de los que trae causa la alerta y procede iniciar la fase de investigación.

TERCERO. Requerimiento de documentación

En la resolución de inicio de investigación n.º 105, mencionada, se solicitó la documentación que se indica seguidamente:

1º.- Copia adverada de las relaciones de puestos de trabajo de los centros de salud de Benimamet, Godella, Chelva y Pedralba respecto al personal de enfermería.

2º.- Informe sobre el procedimiento llevado a cabo y acreditación documental al respecto, para el nombramiento en el puesto ██████ de ██████ en 2006.

3º.- Informe, acreditación documental y explicitación de la normativa de aplicación, sobre los traslados de ██████ a los centros de salud de Godella, Chelva y Pedralba.

4.- Informe de legalidad relativo al procedimiento realizado para el nombramiento de ██████ en el puesto de trabajo 901.106, y respecto a la causa invocada **cambio por orden interna** en la diligencia de cese de 31 de octubre de 2021 y nombramiento de 1 de noviembre de 2021 de ██████

Asimismo, se deberá informar sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la ORDEN 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad.



En fecha **22 de febrero de 2023** tuvo entrada en la AVAF (nº de registro de entrada [REDACTED]) la documentación que a continuación se relaciona:

- Informe, de fecha 22 de febrero de 2023, firmado por la gerente del Departamento de Salud de Valencia-Arnau de Vilanova- Llíria, en el que se afirma textualmente:

(...)

1.- Copia adverada de las relaciones de puestos de trabajo de los centros de salud de Benimamet, Godella, Chelva y Pedralba.

El personal estatutario de instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública no cuenta con relación de puestos de trabajo. El instrumento de ordenación de los recursos humanos es la plantilla de personal como relación detallada de plazas por categorías, adscritas a cada Departamento de Salud y dentro de estos a cada centro, distinguiendo entre:

- plantilla orgánica o presupuestaria (que comprende desde los números de plaza 1 a 100.000) y
- plantilla no orgánica (números de puesto 300.000 para MIR y EIR, 600.000 para puestos que completan reducciones de jornada, y 900.000 para puestos de Atención Continuada/ Guardias).

La relación que se adjunta al presente informe ha sido extraída de la aplicación informática de gestión personal CIRO, asimismo se acompaña informe de la dirección del Departamento certificando la autenticidad de los listados obtenidos de la aplicación. (ANEXO I)

La gestión del personal dependiente o adscrito a instituciones sanitarias del Sistema Valenciano de Salud se desarrolla a través de la aplicación de Registro de Puestos y Gestión de Personal denominada CIRO.

2.- Informe sobre el procedimiento llevado a cabo y acreditación documental al respecto, para el nombramiento del puesto [REDACTED] de [REDACTED] en 2006.

En el expediente personal de [REDACTED] no consta la documentación de la designación por bolsa de la candidata en el puesto [REDACTED] del año 2006. Se desconoce el motivo.



3.- Informe, acreditación documental y explicación de la normativa de aplicación, sobre traslados de [REDACTED] a los centros de Godella, Chelva y Pedralba.

[REDACTED] ostenta un nombramiento estatutario de sustitución para garantizar la prestación asistencial como Enfermera Equipo de Atención Primaria.

Es un nombramiento de atención continuada para la asistencia permanente que se presta a la población fuera del horario ordinario de funcionamiento de los centros sanitarios. Se trata de la realización de guardias de presencia física entre las 15 y 8 horas del día siguiente, con ámbito de cobertura de una o varias zonas básicas de salud, con objeto de la optimización de los recursos asistenciales en zonas con dispersión geográfica.

El personal con nombramiento para la cobertura de atención continuada debe realizar con carácter general un mínimo de 135 horas mensuales y un máximo de 210 horas, en cómputo semestral.

En el supuesto de necesidad de reforzar cualquier centro su cobertura se realiza por el mismo personal del departamento, en la media que no se exceda del número máximo de horas de jornada.

En este sentido la trabajadora, desde su nombramiento y puesto inicial del Centro de Salud de Benimamet hizo guardias en los Centros de Salud de Godella, Chelva y Pedralba. Especialmente desde el año 2021 su ámbito de trabajo se centro en los centros de Chelva y Pedralba. Coincidente con las consecuencias de la pandemia, sin recursos en la bolsa de trabajo y a la vez ser zona de difícil cobertura se decidió la regularización de la situación a través del cambio de puesto, para así garantizar la correcta prestación asistencial.

4.- Informe de legalidad relativo al procedimiento realizado para el nombramiento de [REDACTED] en el puesto de trabajo 901.006, y respecto a la causa invocada cambio por orden interna en la diligencia de cese de 31 de octubre de 2021 y nombramiento 1 de noviembre de 2021 de [REDACTED]

La gerencia del departamento de salud ejerce las competencias en materia de personal en base a la Resolución de 30 de octubre de 2015, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, sobre delegación de competencias en materia de personal en el ámbito de las instituciones sanitarias.

Entre los procedimientos administrativos previstos en CIRO se encuentra la figura de CAMBIO POR ORDEN INTERNA, para la regularización de situaciones sobrevenidas de cambios de puesto, con competencia del Gerente del Departamento de asignación de plazas básicas, que conlleva los siguientes movimientos:

Cese B30 por cambio por orden interna

Alta A39 por cambio por orden interna.

El puesto [REDACTED] que dejó [REDACTED] en el Centro de Salud de Benimamet continua vacante sin ocupar.



- Certificado de la gerente del Departamento de Salud Valencia Arnau de Vilanova Liria, de fecha 21 de febrero de 2023, con el siguiente contenido:

CERTIFICA: Que los datos obrantes en los listados de ocupación de puestos de trabajo ordenado por número de puesto de los centros de trabajo de este Departamento de Salud, correspondientes a **Centro de Salud de Benimamet, Centro de Salud de Chelva, Centro de Salud de Godella y Centro de Salud de Pedralba**, son reflejo exacto de la información contenida en la aplicación informática CIRO que obra en el Servicio de Personal del Departamento.

Se adjuntan los listados de ocupación de puestos de trabajo ordenados por número de puesto de los centros de salud de Godella, Benimamet, Chelva y Pedralba correspondientes al departamento de salud de Valencia-Arnau de Vilanova-Lliria.

CUARTO. - Actividades de investigación efectuadas, resultados.

A) Actividades de investigación

Se ha procedido al estudio detallado y completo de la denuncia, la documentación aportada por el **Departamento de Salud Valencia Arnau de Vilanova Liria**, y la recabada de fuentes abiertas para la constatación de los hechos puestos en conocimiento de esta Agencia.

B) Resultados. Hechos analizados y constatados.

Primero. – Se ha constatado con base a la información facilitada por el departamento de salud Arnau de Villanova- LLiria que cada centro de salud de los adscritos a tal departamento cuenta con su correspondiente plantilla de personal. En concreto se han remitido las plantillas de personal correspondientes a los centros de salud de Benimamet, Chelva; Godella y Pedralba.

Se ha comprobado que las plazas de personal estatutario de atención continuada/guardias, plazas que según se informa son las identificadas como plantilla no orgánica con los números **900.000** son las siguientes en los correspondientes centros de salud, sin que se hayan remitido el listado de códigos que identifican las respectivas situaciones administrativas de las personas ocupantes de los mismos.

Tipo de personal Enfermeros y técnicos: Enfermero/a E. A. P

Benimamet, puestos:

900.741 sin ocupante
■■■■■ **sin ocupante**
901.180 sin ocupante
901.201 ocupada
901.469 sin ocupante
902.288 sin ocupante
902.681 sin ocupante



Chelva, puestos:

901.004 sin ocupante
901.188 sin ocupante
901.722 sin ocupante
902.291 sin ocupante
902.292 sin ocupante

Godella, puestos:

901.103 sin ocupante
902.294 sin ocupante
902.684 sin ocupante

Pedralba, puestos:

900.738 ocupada
901.105 ocupada
■■■■■ ocupada
902.302 sin ocupante
902.303 ocupada

Segundo: Con base a la información facilitada se ha comprobado que no hay dato alguno sobre la designación por bolsa de ■■■■■ en 2006 en el puesto de trabajo ■■■■■ de la plantilla del centro de salud de Benimamet.

Se desconoce, por la respuesta, si ■■■■■ en 2006 fue designada por bolsa en el puesto ■■■■■ adscrito al centro de salud de Benimamet o por otro procedimiento diferente, lo que no consta es la documentación acreditativa de la designación por bolsa.

Tercero. - Se ha verificado con base en el informe requerido que no se hace referencia alguna a la normativa de aplicación a los diferentes traslados de ■■■■■ a los diferentes centros de salud adscritos al mismo departamento de Arnau de Vilanova_Lliria.

A ■■■■■ se la nombró en el puesto ■■■■■ (adscrito al centro de salud de Benimamet) en **2006**, de lo **que no hay constancia documental sobre la designación por bolsa**, posteriormente se le trasladó a otros centros de salud, al Centro de Salud de Godella (del **2017 a 2020**) así como también en el Centro de Salud de Chelva y Pedralba (**de 2020 a 2021**).

No se cita en el informe norma alguna que regule la movilidad del personal estatutario temporal eventual al que se nombra en un puesto concreto adscrito a **una plantilla de personal concreta de un centro de salud** en el cual se debe haber justificado que ese nombramiento era ... **necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios**, a tenor de lo dispuesto en el artículo 9.3, b) de la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*, vigente en el momento del cese en el puesto ■■■■■ y posterior nombramiento en el puesto ■■■■■ de ■■■■■

Adicionalmente, y previo al nombramiento según el artículo 33 1 del mismo texto legal:

La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.

No se ha cuestionado y no es objeto de investigación el cumplimiento del horario establecido para los puestos de atención continuada.

Cuarto. – Se ha comprobado, por un lado, que no se emite informe de legalidad alguno sobre el procedimiento llevado a cabo para el nombramiento de ██████ como **personal estatutario temporal, eventual para atención permanente y continuada**, en el puesto de trabajo ██████ el 1 de noviembre de 2021.

Respecto a la competencia para la firma del nombramiento, no se cuestiona la competencia de la persona gerente del departamento de salud.

En este sentido, tal y como se cita en el informe, en la *RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2015, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, sobre delegación de competencias en materia de personal en el ámbito de las instituciones sanitarias.*

(...)

*Segundo. **Quien ostente la gerencia de los departamentos**, del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia, las y los comisionados, las y los directores de centros no departamentales, y el o la directora del Hospital de la Malvarrosa.*

Estos cargos directivos, o las y los correspondientes directores económicos, ejercerán indistintamente las siguientes competencias respecto a todo el personal adscrito.

(...)

2. Por delegación de la persona titular de la dirección general de Recursos Humanos y Económicos.

(...)

h) El nombramiento y cese del personal estatutario temporal, previa autorización, en su caso, del órgano competente.

(...)

Tercero. Las personas titulares de las direcciones territoriales de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública Respecto a todo el personal adscrito a los departamentos de su ámbito territorial y a otros centros de trabajo no integrados, ejercerán por delegación de la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Económicos las siguientes competencias:



a) La gestión de las listas de empleo para la vinculación temporal a las instituciones sanitarias, excepto en el departamento de salud de Alcoy, que gestionará las listas de empleo de su ámbito territorial. (...)

Por otro lado, también se ha comprobado que el **cambio por orden interna** responde, según se indica, a un procedimiento administrativo para la regularización de cambio de puesto previsto de CIRO (aplicación informática de gestión de personal)

Asimismo, se ha comprobado que pese a incluirse en el nombramiento de ██████ en el puesto ██████ con efectos del 1 de noviembre de 2021, la normativa citada y cuya inserción a continuación se reproduce esta no se aplicó:

Este nombramiento se autoriza según lo dispuesto en los art. 9 y 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE núm. 301, de 17/12/2003).

La persona nombrada reúne los requisitos exigidos por el art. 30.5 de la citada Ley.

Procederá el cese en la plaza por las siguientes causas:

- Cuando desaparezca la causa o se supriman las funciones que motivan el nombramiento.

A la persona trabajadora le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

QUINTO. - Conclusiones provisionales alcanzadas.

Primera. - Nombramiento irregular de ██████ en el puesto de trabajo ██████ con fecha 1 de noviembre de 2021, correspondiente a la plantilla del centro de salud de Pedralba sin seguir el procedimiento legalmente establecido en la normativa ampliamente citada.

La competencia no altera el procedimiento legalmente previsto en la norma, como tampoco lo altera la existencia de unas pautas en la aplicación informática de gestión, que en definitiva no es más que una herramienta de trabajo que debe estar circunscrito al ámbito legal correspondiente y que a fecha de la elaboración del presente informe no se ha justificado su cumplimiento.

Segunda. -. Custodia deficiente de la documentación correspondiente al personal analizado adscrito al departamento de salud Arnau de Vilanova- Llíria

Tercera. -. No se justifica legalmente los traslados de ██████ a los diferentes centros de salud.

Cuarta. - No consta ninguna solicitud a la bolsa de trabajo para la cobertura del puesto ██████

SEXTO. - Trámites de Audiencia

1) En fecha 21 de marzo de 2023 se notificó al departamento de Salud Arnau de Vilanova-Llíria mediante puesta a disposición en la sede de la AVAF el informe provisional de investigación en el que expresamente se señalaba *“Se concede un plazo de **10 días hábiles** a contar desde la recepción del presente informe provisional de investigación para formular las alegaciones que se consideren oportunas ante la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.*

En fecha **31 de marzo de 2023** se presentó escrito de alegaciones del siguiente tenor:

PRIMERO- *Los nombramientos de atención continuada son aceptados por el personal sanitario de manera ocasional y temporal, siendo frecuente encontrarnos con la dificultad de su cobertura, agudizándose en este Departamento de Salud por su gran dispersión geográfica, especialmente desde Liria hasta Ademuz.*

SEGUNDO- *La asignación de la trabajadora para la realización de atención continuada en los distintos centros de salud o zonas básicas dentro del mismo departamento de salud, ha sido motivada por la necesidad de atender las diferentes jornadas de guardia, ante la imposibilidad de disponer de suficientes recursos humanos de la correspondiente categoría profesional de enfermería.*

TERCERO- *La contratación de personal estatutario en este departamento de salud, en todo momento ha sido realizada con sujeción a los procedimientos legalmente establecidos, siendo la cuestión que se trata en este expediente, excepcional y aislada, teniendo presente que se ha pretendido garantizar la correcta prestación asistencial de los usuarios del sistema sanitario, velando por garantizar el derecho a la salud.*

Con relación a los argumentos esgrimidos en el escrito de alegaciones procede señalar

1) No se cuestiona la dificultad de la cobertura de los puestos de atención continuada y más en un departamento de salud con gran dispersión geográfica como el que nos ocupa.

2) Habida cuenta de la imposibilidad de disponer de suficientes recursos humanos de la categoría profesional de enfermería se debería solicitar la cobertura de los puestos vacantes por el procedimiento legalmente establecido y en su caso establecer otros procedimientos legales que pudieran dar solución a las necesidades que se producen.

3) Tampoco se cuestiona que el departamento de salud Arnau de Vilanova- Liria realice las contrataciones de personal estatutario sin sujeción a los procedimientos legales correspondientes ni que no se intente garantizar la correcta prestación asistencial, dado que no es objeto de la investigación.

No obstante, en el caso objeto de investigación el nombramiento no se ha realizado según la normativa de aplicación.

En conclusión, los argumentos alegados no alteran las conclusiones provisionales alcanzadas.

2) En fecha 19 de abril de 2023 se notificó a ██████ el Informe Provisional de Investigación concediéndole 10 días para la presentación de alegaciones.

En fecha 24 de abril de 2023 se presentan alegaciones por ██████ abogado, actuando en nombre y representación de ██████ según escritura de poder nº 884 de protocolo otorgada al efecto en fecha 24 de abril de 2023.

En el escrito presentado se alega:

Primero. Indefensión de ██████ por cuanto no se ha dado traslado del expediente completo, el cual se solicita.

En fecha **12 de mayo de 2023** se notificó, mediante puesta a disposición en la sede electrónica de la AVAF, el expediente completo anonimizado para dar satisfacción a lo requerido y que pueda ser alegado, en su caso, lo que en derecho proceda, para lo cual se concede un lazo de 10 días adicionales.

Transcurrido el plazo no se ha presentado escrito alguno.

Segundo. Caducidad o Prescripción del expediente.

En este sentido procede señalar que en el informe provisional de investigación indica claramente la fecha de inicio de la investigación por resolución nº 105 del director de la AVAF, es de fecha 7 de febrero de 2023, lo que es un hecho cierto e incontrovertible.

Por lo que no procede estimar la caducidad o prescripción alegada.

Tercero. Se hace un breve repaso de la experiencia profesional de ■■■■ y a continuación se aduce:

1º. Dª. ■■■■ es enfermera. Y su trabajo no es conocer la normativa y las causas o justificaciones legales u organizativas de su nombramiento para uno u otro puesto de trabajo, de los cuales tiene un total desconocimiento, al resultarle totalmente ajenas a sus responsabilidades.

No es trabajo del personal sanitario conocer cómo se organizan los recursos humanos en su centro de trabajo, y desde luego el trabajador no es en ningún caso responsable del cumplimiento de los requisitos legales en su contratación. El personal médico y de enfermería se dedica a atender a los Pacientes y a cumplir las órdenes de los superiores a tales efectos. Y si la Sra. ■■■■ recibió la orden de realizar un cambio de centro de trabajo en 2021, sólo cumplió la orden de sus superiores de acuerdo con el principio de jerarquía que rige el trabajo de los empleados públicos.

En consecuencia, pues, si ha existido algún error o alguna irregularidad en todo el proceso de contratación o de nombramiento de Dª. ■■■■ para un determinado puesto de trabajo o como personal interino para una determinada función, ella lo desconoce completamente y desde luego no ha intervenido en ningún caso en dicho proceso de contratación.

2º. Si ha existido alguna irregularidad o error en el cambio del puesto de trabajo de la Sra. ■■■■ en 2021, no es ella quien debe asumir las eventuales consecuencias derivadas de una posible anulación de un acto irregular, porque ella no es más que un tercero de buena fe en los procesos de cambio de puesto de trabajo y de centros sanitarios.

Por tanto, aunque se considerase que hubo alguna irregularidad en el nombramiento, en el traslado o en el ofrecimiento de su puesto de trabajo concreto, la Sra. ■■■■ no debería verse perjudicada posteriormente, por decisión del Departamento de Salud a raíz de la resolución o recomendación de esta Agencia, con un nuevo cambio de centro de trabajo para dar respuesta a una denuncia interesada de otro trabajador, ya que los actos que se están investigando son ajenos a su conducta y a su margen y competencia personal de actuación como trabajadora. Por consiguiente, un nuevo cambio de centro de trabajo le provocaría perjuicios personales que no tiene el deber de soportar.

En conclusión, dado que Dª. ■■■■ ■■■■ ha actuado de buena fe, obedeciendo a la Administración sanitaria y aceptando el cambio de centro de trabajo, una eventual anulación de ese cambio de centro de trabajo después de que haya transcurrido un año y medio sería contraria a la equidad, a la buena fe y a la seguridad jurídica de los actos administrativos, más aún teniendo en cuenta el tiempo transcurrido.

3º. Si ahora, como consecuencia del informe o de la recomendación de esta Agencia, el Departamento de Salud de la Generalitat valenciana llevase a cabo una revisión del cambio de puesto de trabajo de 2021, se generaría un daño desproporcionado para la Sra. ■■■■

Además, tampoco se ha acreditado que este cambio de lugar de trabajo realizado en 2021 haya comportado perjuicio alguno para terceros, ya que en el momento de la contratación el puesto estaba vacante y por necesidades urgentes del servicio debía ser cubierto por alguien. Las expectativas del denunciante ante la ■■■■ Valenciana ■■■■ de reingresar en su puesto de trabajo anterior (si es que es ésta es su intención) no pueden prosperar a base de vulnerar los derechos laborales de



D^a. ■ que no ha sido responsable de cómo se gestionan los nombramientos, traslados o designaciones del personal.

Si la actuación de la ■ valenciana en la gestión del personal sanitario es irregular, probablemente lo sea de forma masiva y, en tal caso, los trabajadores interinos son también víctimas, porque no pueden alcanzar estabilidad en su puesto de trabajo a largo plazo, ya que están sometidos a los cambios imprevistos o urgentes por las necesidades del servicio.

Por tanto, sería injusto que, por motivo de la denuncia interpuesta, la ■ viera perjudicadas sus expectativas de estabilidad laboral.

4º. En definitiva, pues, resulta innegable que, aún en el supuesto de que existiese alguna irregularidad o algún error en la contratación, traslado o designación de mi representada para el puesto de trabajo, D^a. ■ no es más que una simple empleada del servicio público de salud y no sólo no sería responsable de ello, si no que debería ser considerada como una víctima de dicha irregularidad o error, si es que ello pudiese acabar perjudicando su estabilidad laboral.

En respuesta a la alegación se debe manifestar que no hay duda alguna en la irregularidad tanto en los traslados entre los centros de salud como en el nombramiento en el puesto ■ del centro de salud de Pedralba de ■ por cuanto no se ha cumplido la normativa de aplicación y no ha seguido el procedimiento para ello establecido en la norma.

Los actos administrativos dictados, como es el caso que nos ocupa, son revisables de oficio por incurrir en causa de nulidad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 47. Nulidad de pleno derecho. 1. Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

(...)

e) Los dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados.

f) Los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición.

(...)

No obstante, la revisión de oficio de los actos administrativos tiene unos límites.

En este sentido, <https://www.cccyl.es/es/extracto-doctrinal/vii-revision-oficio/c-limites-revision-oficio>

El artículo 110 de la Ley 39/2015, de 1 octubre, se refiere a los "Límites de la revisión", sobre los que dispone que "Las facultades de revisión establecidas en este Capítulo, no podrán ser ejercidas cuando por prescripción de acciones, por el tiempo transcurrido o por otras circunstancias, su ejercicio resulte contrario a la equidad, a la buena fe, al derecho de los particulares o a las leyes".

Como destaca la Memoria del Consejo Consultivo del año 2014 (por referencia al mismo precepto de la Ley 30/1992), la doctrina y jurisprudencia coinciden en destacar la importancia del artículo 106 como precepto que contiene una serie de principios moduladores de la revisión de actos administrativos y una ratificación del carácter restrictivo con que dicho ejercicio debe contemplarse. Se trata de una modulación de los efectos de la nulidad como consecuencia de la concurrencia de otros principios jurídicos de obligada observancia, como son los de seguridad jurídica, proporcionalidad, equidad, buena fe y protección de la confianza en la apariencia de la actuación administrativa, entre otros.



El Tribunal Supremo en numerosas sentencias, sirvan de ejemplo las Sentencias de 23 de octubre de 2000 y de 29 de noviembre de 2005, señala que la seguridad jurídica exige que se mantengan las situaciones que han creado derechos a favor de sujetos determinados, sujetos que confían en la continuidad de las relaciones jurídicas surgidas de actos firmes de la Administración, que no fueron impugnados en tiempo y forma, por lo que había razón para considerarlos definitivos y actuar en consecuencia.

Ello no quiere decir que la acción de nulidad no pueda ejercitarse contra los actos firmes de la Administración, sino que su ejercicio es improcedente cuando con ello se vulneran las necesidades derivadas de la aplicación del principio de seguridad jurídica, principio que está indisolublemente ligado al respeto a los derechos de los particulares, expresamente mencionados por el artículo 106 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, como límite al ejercicio de la potestad revisora de la Administración establecida en el artículo 102 del referido texto legal.

Ya en la Sentencia de 24 de abril de 1993, (...), el Alto Tribunal declaraba que los límites de la revisión son una contrapartida necesaria a la imprescriptibilidad de la acción de revisión de oficio porque la diferencia real con la vía de los recursos ordinarios es que no cuenta sólo el interés del accionante y el puro valor de la legalidad del acto impugnado, sino otros elementos a ponderar por la Administración, por los límites imperativos del actual artículo 106 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Tal y como advirtió el Tribunal Supremo en su Sentencia de 17 de enero de 2006 [y de 13 y 27 de marzo de 2012], “la revisión de los actos administrativos firmes se sitúa entre dos exigencias contrapuestas: el principio de legalidad, que postula la posibilidad de revocar actos cuando se constata su ilegalidad, y el principio de seguridad jurídica, que trata de garantizar que una determinada situación jurídica que se presenta como consolidada no pueda ser alterada en el futuro. El problema que se presenta en estos supuestos es satisfacer dos intereses que son difícilmente conciliables y la solución no puede ser otra que entender que dichos fines no tienen un valor absoluto. La única manera de compatibilizar estos derechos es arbitrar un sistema en el que se permita el ejercicio de ambos. De ahí que en la búsqueda del deseable equilibrio el ordenamiento jurídico sólo reconozca la revisión de los actos en concretos supuestos en que la legalidad se ve gravemente afectada y con respeto y observancia de determinadas garantías procedimentales en salvaguardia de la seguridad jurídica, y todo ello limitando en el tiempo el plazo para ejercer la acción, cuando los actos han creado derechos a favor de terceros”.

(...)

Para aplicar el límite derivado de la buena fe o el principio de confianza legítima para proteger una situación concreta digna de tal protección en un supuesto de revisión de oficio es necesario que el interesado desconozca la ilegalidad de la actuación de la Administración y que no haya actuado de forma imprudente al desconocerla. Esta exigencia es coherente con el fundamento de la protección de la confianza en la seguridad jurídica que solo ampara a quien está en la creencia de la legalidad de la actuación administrativa y en la medida en que dicha creencia se mantenga.

En este sentido, el nivel de diligencia exigible dependerá de la persona del interesado, sin que pueda ser exigible el mismo nivel de diligencia, por ejemplo, a un experto en el asunto de que se trate, que a un completo desconocedor del régimen jurídico de una materia.

(...)

Se entiende que en el caso presente concurren dichos límites por cuanto ■■■■ era, según se manifiesta y no hay prueba alguna para ponerlo en duda, desconocedora de la ilegalidad de la actuación administrativa y proceder al inicio de un procedimiento de revisión de oficio resultaría contrario a la proporcionalidad, la equidad, a la buena fe, a la protección de la confianza en la apariencia de la actuación administrativa y a la seguridad jurídica.

Operan, por tanto, los límites a la revisión de oficio establecidos en el artículo 110 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común.

Por lo expuesto, procede tener en consideración la alegación únicamente en este apartado a la hora de elevar las conclusiones definitivas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. - Conclusión de las actuaciones

El artículo 16 de la Ley 11/2016 dice que, finalizada la tramitación, el director o directora de la Agencia:

1. Deberá emitir un informe motivado sobre las conclusiones de las investigaciones, que deberá tramitar el órgano que corresponda en cada caso, el cual, posteriormente y en el plazo que se haya establecido en el informe, deberá informar al director o la directora de la agencia sobre las medidas adoptadas o, en su caso, los motivos que le impiden actuar de acuerdo con las recomendaciones formuladas.
2. Finalizará el procedimiento, en su caso, con archivo de las actuaciones. El archivo será comunicado al alertador o solicitante en escrito motivado.
3. Iniciará un procedimiento sancionador de conformidad con lo dispuesto en esta ley.
4. Si en el curso de las actuaciones emprendidas por la agencia se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias, el director o la directora de la agencia lo deberá comunicar al órgano que en cada caso corresponda. Si hay indicios de que hayan tenido lugar conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se trasladará de forma inmediata al ministerio fiscal o a la autoridad judicial y, en caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se trasladará a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.
5. La agencia puede dirigir recomendaciones motivadas a las administraciones y a las entidades públicas en que se sugiera la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar las disfunciones o las prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de conductas irregulares detectadas.
6. Si la relevancia social o la importancia de los hechos que hayan motivado la actuación de la agencia lo requieren, el director o la directora puede presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de Les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

SEGUNDO. - De conformidad con lo establecido en el artículo 39.1 de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019):

- 1. Concluidas las actuaciones de investigación, se elaborará un informe final en el que se detallarán sus resultados, contemplando los hechos y circunstancias constatados, las personas que hayan participado, colaborado o intervenido en los mismos, y su posible calificación jurídica, así como las posibles responsabilidades.*
- 2. El informe final de investigación será suscrito por la Agencia y en él se recogerán las alegaciones formuladas por las personas que pudieran resultar implicadas individualmente en los hechos objeto de investigación.*
- 3. Este informe final será comunicado a la persona que denunció los hechos que dieron lugar a la investigación, salvo que se exija el mantenimiento del secreto en aras al buen fin de la investigación en la Agencia o en otro órgano.*



TERCERO. - Según lo dispuesto en el artículo 40 de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia, de 27 de junio de 2019:

1. Una vez finalizada la tramitación del expediente de investigación y sobre la base del informe final de investigación a que se refiere el artículo anterior, el director o directora de la Agencia, mediante resolución motivada podrá acordar:

a) El archivo de las actuaciones de investigación, que será comunicado a los denunciantes o solicitantes. Si se constatan datos, elementos o circunstancias determinantes de los que no se tenía conocimiento en el momento de acordar el archivo del expediente de investigación, podrá acordarse su reapertura.

b) La formulación de todas aquellas recomendaciones conducentes a la adopción de las medidas que se estimen convenientes, pudiendo sugerir la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar disfunciones o prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de las conductas irregulares detectadas.

c) Si se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias u otros hechos sancionables de acuerdo con la normativa sectorial, se comunicará al órgano competente.

d) Si se advierten acciones u omisiones de las previstas en los artículos 17 y siguientes de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, se propondrá el inicio del procedimiento sancionador correspondiente.

e) En caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se dará traslado a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.

f) Si hay indicios de conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se dará traslado de forma inmediata al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

2. Los informes de investigación, las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En el supuesto de que la relevancia social o la importancia de los hechos que han motivado las actuaciones de la Agencia lo requieran, la directora o director podrá presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

4. La Agencia comprobará que las autoridades competentes aplican las medidas administrativas, financieras, legislativas o disciplinarias que les ha recomendado, realizando su seguimiento mediante las actuaciones que considere adecuadas. A tal efecto, la Agencia puede dirigir recordatorios a la máxima autoridad del organismo afectado y solicitarle la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones



formuladas en el que se detallen las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

5. En caso de que las autoridades afectadas no apliquen las recomendaciones propuestas ni justifiquen su inaplicación, la Agencia debe hacerlo constar en la memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia debe comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente”.

CUARTO. - Normativa específica

- *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.*
- *ORDEN 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad.*
- *RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2015, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, sobre delegación de competencias en materia de personal en el ámbito de las instituciones sanitarias.*
- *Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

Por todo cuanto antecede, **RESUELVO:**

PRIMERO. - DESESTIMAR las alegaciones presentada por el Departamento de Salud Arnau de Vilanova- Liria por cuanto no desvirtúan las conclusiones alcanzadas en el informe provisional de investigación y considerar las presentadas por la representación de ██████ únicamente en el apartado correspondiente.

SEGUNDO. - FINALIZAR la tramitación del expediente de investigación realizando las siguientes **CONCLUSIONES FINALES:**

Primera. - Nombramiento irregular de ██████ en el puesto de trabajo ██████ con fecha 1 de noviembre de 2021, correspondiente a la plantilla del centro de salud de Pedralba sin seguir el procedimiento legalmente establecido en la normativa ampliamente citada.

La competencia no altera al procedimiento legalmente previsto en la norma, como tampoco lo altera la existencia de unas pautas en la aplicación informática de gestión, que en definitiva no es más que una herramienta de trabajo que debe estar circunscrito al ámbito legal correspondiente y que a fecha de la elaboración del presente informe no se ha justificado su cumplimiento.

Segunda. - Custodia deficiente de la documentación correspondiente al personal analizado adscrito al departamento de salud Arnau de Vilanova- Liria

Tercera. - No se justifica legalmente los traslados de ██████ a los diferentes centros de salud.

Cuarta. - No consta ninguna solicitud a la bolsa de trabajo para la cobertura del puesto ██████

Quinta. - Los actos administrativos descritos incurren en causa de nulidad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, si bien en el caso presente concurren los elementos de los límites para la revisión de actos recogidos en el artículo 110 de la misma ley, por cuanto la persona afectada era, según se manifiesta y no hay prueba alguna para ponerlo en duda, desconocedora de la ilegalidad de la actuación administrativa y proceder al inicio de un procedimiento de revisión de oficio resultaría contrario a la proporcionalidad, la equidad, a la buena fe, a la protección de la confianza en la apariencia de la actuación administrativa y a la seguridad jurídica

TERCERO. – FORMULAR las siguientes recomendaciones al Departamento de Salud Arnau de Vilanova-Lliria

Primera Recomendación: Que se dicten las instrucciones o protocolos internos para garantizar que en los procedimientos de nombramiento y traslado del personal se ciñan de forma inexcusable a los trámites que contempla la normativa de aplicación.

Segunda Recomendación Que se elaboren unas instrucciones o un protocolo para la custodia debida de documentos relativos al personal del departamento.

Tercera Recomendación: Que se solicite la cobertura de los puestos vacantes en los diferentes centros de salud adscritos al departamento de salud Arnau de Vilanova-LLiria.

CUARTO. - CONCEDER un plazo de tres meses, a partir de la recepción de la resolución final de investigación, para que el Departamento de salud Arnau de Vilanova-Lliria informe al director de la AVAF sobre la aceptación de las recomendaciones.

QUINTO. - INFORMAR al Departamento de salud Arnau de Vilanova-Lliria que en caso de que no aplicar las recomendaciones propuestas, ni justificase su inaplicación, la Agencia deberá hacerlo constar en la Memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia deberá comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente. Todo ello en cumplimiento del referido artículo 40 del Reglamento de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.



SEXTO. - NOTIFICAR la resolución del expediente a la persona denunciante, así como a la entidad denunciada y a [REDACTED] en representación de [REDACTED] con indicación de que, contra la resolución, que finaliza las actuaciones de investigación con recomendaciones **e inicia la fase de seguimiento** de estas, no cabe recurso alguno; ello, de conformidad con lo establecido en el art. 40.2. del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), así como en el artículo 20.4 en relación con el artículo 16.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

