

<p>Expediente: 2022/G01_02/000077</p> <p>Ref.: [REDACTED]</p> <p>Asunto: Presuntas irregularidades en materia de contratación de personal</p> <p>Denunciado: Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPC)</p>	<p>DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</p>
--	---

RESOLUCIÓN FINAL DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente instruido **2022/G01_02/000077** 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 **presuntas irregularidades en materia de contratación de personal en el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón** 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. – Alerta y contenido.

A través de los canales de esta Agencia habilitados al efecto se puso en conocimiento de esta entidad una alerta sobre presuntas irregularidades en materia de contratación de personal en el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón.

SEGUNDO.- Apertura del expediente

La denuncia interpuesta dio lugar a la apertura por parte de la Agencia del expediente identificado con el número **2022/G01_02/000077**.

TERCERO.- Sobre actuaciones realizadas para el estudio de verosimilitud

Mediante oficio 2023000250 de 28/02/2023 esta Agencia dirigió un primer requerimiento al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPC) para que remitiera la siguiente documentación:

1. Certificado que acredite si publicaron, y en caso afirmativo los lugares y medios en que se hizo, las convocatorias de bolsas por el sistema de valoración de méritos y experiencia (bolsas curriculares) para las categorías de Técnico/a especialista en Radioterapia y de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAEs) de 2021.
2. Certificado que acredite si publicaron, y en caso afirmativo los lugares y medios en que se hizo, los resultados y las relaciones de aptos de las bolsas por el sistema de valoración de méritos y experiencia (bolsas curriculares) para las categorías de Técnico/a especialista en Radioterapia y de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAEs) de 2021.

El 9 de marzo de 2023 tuvo entrada en la Agencia la respuesta del CHPC mediante instancia general con número de registro 2023000246, a la que se adjunta:

- Certificado del Director Gerente del CHCP en el que se hace constar lo siguiente:

«Que en relación a la categoría profesional de Técnico/a Especialista en Radioterapia, en el ejercicio 2021, no se produjo convocatoria de Bolsa de Trabajo por el sistema de valoración de méritos y experiencia en la citada categoría.

Agotada la Bolsa de Trabajo en vigor de la categoría de Técnico/a Especialista en Radioterapia y ante la necesidad y urgencia de cubrir las vacaciones del personal, el 22 de junio de 2021 se procedió a publicar escrito en la Web del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, abriendo trámite para la presentación de currículum en la citada categoría. Se adjunta el citado escrito, que fue además remitido al colegio profesional de Técnicos Sanitarios Superiores de la Comunidad Valenciana y a las Secciones Sindicales del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón.

De los currículum presentados se procedió al llamamiento y formalización de tres contratos, tal y como se informó en la Comisión de Interpretación y Seguimiento de Bolsas de Trabajo de fecha 26 de noviembre de 2021.»
- Anuncio de 22/06/2021 de apertura del trámite para la presentación de currículums en la categoría profesional de técnico/a especialista radioterapia, en el que se establece un plazo de presentación hasta el lunes 28 de junio de 2021, y se indica que el anuncio se publicará en la web del Consorcio y Tablones del Colegio Profesional correspondiente.
- Certificado del Director Gerente del CHCP en el que se hace constar: «Que en relación a la categoría profesional de Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), en el ejercicio 2021, no se produjo ninguna convocatoria de bolsa vía curricular.»

CUARTO. Informe Previo

Visto que el artículo 12 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, establece que el inicio de las actuaciones por parte de la Agencia se producirá cuando se haya comprobado la existencia de indicios razonables de veracidad de los hechos o conductas que hayan sido objeto de la denuncia, tras el análisis efectuado por la Dirección de análisis e investigación, se emitió informe previo de verosimilitud el 16 de marzo de 2023.

Teniendo en consideración que los hechos denunciados objeto del presente expediente entraban dentro del ámbito competencial de la Agencia (art. 3. de la Ley 11/2016), así como, vistos los hechos y la documentación obrante en el expediente, dicho análisis concluyó que existían hechos o conductas que requerían ser investigados.

QUINTO.- Inicio de actuaciones de investigación

Por resolución número 287 del director de la Agencia de 21 de marzo de 2023, se acordó el inicio expediente de Investigación.

El 22 de marzo de 2023 se cursó al CPHC la notificación de dicha resolución (registro de salida número 2023000340).

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

«De la documentación adjunta a la denuncia y la aportada por el CHCP en respuesta al

requerimiento de 28 de febrero de 2023, se constatan los siguientes extremos correspondientes a los procedimientos de contratación para la cobertura del plan de vacaciones de 2021:

1.- En el procedimiento de presentación de currículums en la categoría profesional de técnico/a especialista en Radioterapia de 22 de junio de 2021, en el que se contrataron a tres candidatos:

- No se produjo convocatoria de bolsa de trabajo por el sistema de valoración de méritos y experiencia, y sí un anuncio de 22/06/2021, publicado en la web del CHPC y en el colegio profesional, para cubrir los servicios esenciales durante las vacaciones.

- El plazo para la presentación de currículums, hasta el 28/06/2021, fue de 6 días naturales.

- No hay constancia del número total de candidatos que se presentaron, ni del criterio de selección, ni se acredita la publicación de los resultados ni de la relación de aptos.

- No hay constancia de respuesta al escrito presentado el 30/06/2021 un escrito de solicitud de información. Cabe entender, por lo tanto, denegada la solicitud por silencio administrativo negativo, denegación que fue recurrible ante la jurisdicción contencioso-administrativa y, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa, se pudo interponer una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en los términos previstos en el artículo 24 de la ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

2.- Sobre la publicación del listado definitivo de candidatos de enfermería por muy breve plazo en la web del hospital, no proporcionar información sobre el orden diario, bajas y penalizaciones, y falta de información sobre el orden, desactivaciones y penalizaciones, todo lo cual impide la labor de control sindical, queda acreditado en fuentes abiertas:

- La existencia de la "Convocatoria y apertura de plazo para la presentación de solicitudes de incorporación a lista de oferta temporal vía curricular en la categoría/grupo profesional en el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, como medida extraordinaria y urgente a nivel asistencial para garantizar la cobertura de los servicios y prestación ante la situación de agotamiento de bolsa propia, de la lista complementaria y eventual, e indisponibilidad de recursos procedentes de la bolsa de Conselleria de Sanitat USP" de 17/05/2021, así como su publicación en la página web del CHPC y un anuncio sobre la convocatoria para el tablón de enfermería.

- La publicación el 31/05/2021 del LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS CON PUNTUACIÓN, CORRESPONDIENTES A LISTA DE OFERTA TEMPORAL VÍA CURRICULAR EN LA CATEGORÍA /GRUPO PROFESIONAL ENFERMERÍA, convocada por el CHPCS el martes 18 de mayo de 2021, y la apertura del plazo para presentar alegaciones.

- La publicación el 03/06/2021 del LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS CON PUNTUACIÓN, CORRESPONDIENTES A LISTA DE OFERTA TEMPORAL VÍA CURRICULAR EN LA CATEGORÍA /GRUPO PROFESIONAL ENFERMERÍA, convocada por el CHPCS el martes 18 de mayo de 2021, una vez transcurrido plazo de alegaciones.

3.- Respecto a la falta de información sobre el orden, desactivaciones y penalizaciones, todo lo cual impide la labor de control sindical.

- Las cuestiones relativas a la obstaculización de la labor sindical son competencia del orden jurisdiccional social (artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

4.- Respecto a la no publicación del anuncio de convocatoria de la bolsa de TCAEs por vía

curricular, habiéndose realizado 31 contratos por esta vía:

- No se produjo ninguna convocatoria de bolsa vía curricular para esta categoría profesional.

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.»

SEXTO.- Actuaciones en fase de investigación

En la resolución de inicio de investigación n.º 287, mencionada, se acordó solicitar al CHPC la aportación de la siguiente documentación:

1º.- Copia completa, verdadera e indexada, del expediente de contratación de tres técnicos/as especialistas en Radioterapia correspondiente a la convocatoria de 22 de junio de 2021. El expediente debe incluir las resoluciones o acuerdos adoptados en la elaboración de la convocatoria, el proceso de selección, el orden de llamamiento y la formalización de los contratos.

2º.- Certificado que acredite si se realizaron contrataciones de personal en la categoría de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) para la cobertura de los servicios durante el período de vacaciones en el año 2021, y en caso afirmativo, informe que indique el procedimiento de selección seguido, los criterios que determinaron el orden de las ofertas de contratación y el número de contratos realizados.

El 05 de mayo de 2023, registro de entrada 2023000452, el CHPC aportó la siguiente documentación:

1. Instancia general presentada en la sede electrónica de la Agencia, en la que expone: «Remitimos contestación y documentación respecto a la Resolución expte. 2022/G01_02/000077».
2. Escrito de la Directora de Enfermería de 03/05/2023
3. Archivo en formato pdf, con una extensión de 31 páginas, denominado «010_3_DOCUMENTACION_EXPTE._2022_G01_000077».

En el escrito de 03/05/2023 de la directora de enfermería, se hizo constar lo siguiente:

Respecto a los técnicos especialistas en radioterapia, que los currículums fueron baremados por un facultativo especialista en radioterapia, que del listado de los currículums contestaron afirmativamente al llamamientos los candidatos tercero, sexto y séptimo.

Respecto a los TCAE, que para la contratación se siguieron las normas de la comisión de bolsas: primero llamamiento a la propia bolsa del CHPC, segundo a la lista de suspendidos de la bolsa del Consorcio, tercero bolsa de la Conselleria de Sanitat, cuarto contratación por currículum si no hay personal disponible en las bolsas anteriores. No fue necesario recurrir a la tercera o cuarta opción porque se cubrió la demanda con la bolsa de nuestro centro. Se adjunta informe.

El archivo «010_3_DOCUMENTACION_EXPTE._2022_G01_000077» contiene un correo electrónico de 16/11/2021 de convocatoria de la Comisión de Interpretación y Seguimiento de las Bolsas el 19/11/2021, dos documentos correspondientes a la constitución de la bolsa de empleo temporal de técnicos de radioterapia en 2022 ante el agotamiento de la de 2017, la convocatoria para la presentación de currículums en la categoría profesional de técnicos de radioterapia de 22/06/2021 en la que se establece un plazo de presentación hasta el 28/06/2021, copia de trece currículums presentados entre el 23/06/2021 y el 28/06/2021, un estadillo a fecha 11/11/2021 en el que constan las contrataciones del plan de vacaciones según la bolsa de procedencia y figuran 3

en la de técnicos de radioterapia y 41 en la categoría profesional de TCAEs, copias de tres contratos de trabajo suscritos entre el CHPC y tres de los candidatos que presentaron sus currículums en plazo, y un listado denominado «Contratación verano 2021. TÉCNICO/A CUIDADOS AUX.ENFERM.U.H./SS.CC» en el que se relacionan 53 personas.

Analizada la documentación aportada, se constató la existencia de cuestiones en los requerimientos de información y documentación cursados por esta Agencia que se encontraban pendientes de aclaración. Por ello, el 27 de julio de 2023 se emitió un nuevo requerimiento al CHPC para que aportara:

1. Acta, resolución o documento equivalente, o en su defecto certificado que acredite los siguientes extremos, respecto a la convocatoria de Técnicos/as especialistas en Radioterapia de 2021:

- el motivo por el que se redujo el plazo de presentación de solicitudes a 6 días naturales y la norma en que se amparó dicha medida,
- qué procedimiento se siguió en la baremación de los méritos,
- si se publicaron los resultados y la relación de aptos y, en caso afirmativo, en qué lugar o lugares,
- la realización de los llamamientos, con indicación de las fechas y horas en que se produjeron, y las respuestas a dichos llamamientos proporcionadas por los candidatos.

2. Las normas de la Comisión de las bolsas invocadas en el escrito de la dirección de enfermería de fecha 03/05/2023 y utilizadas para la selección de Técnicos/as de cuidados auxiliares de enfermería (TCAEs) en la contratación temporal para el periodo de vacaciones de 2021. Debe remitirse copia del acta del acuerdo, resolución o documento equivalente, así como acreditación de su publicación.

El 04/08/2023 el CHCP presentó una instancia de respuesta al requerimiento de 27 de julio de 2023, registrada de entrada con el número 908/2023 acompañada de un documento denominado «CONTESTACION EXP2022-G01-02-000077 AGENCIA ANTIFRAUDE», de 5 páginas de extensión, que se compone de lo siguiente:

Escrito del Director Gerente de 04/08/2023

Escrito de la Jefa en funciones del Servicio de Oncología Radioterápica de fecha 30/06/2021 (en el encabezado figura «Castellón, 5 de julio de 2021») dirigido a la Directora de Enfermería «...para aclarar los criterios seguidos para adjudicar un orden de preferencia a los curriculum de los técnicos de radioterapia que han sido convocados para cubrir las plazas vacantes durante el periodo vacacional estival de 2021...».

Se vuelve a remitir uno de los documentos correspondientes a la constitución de la bolsa de empleo temporal de técnicos de radioterapia en 2022 ante el agotamiento de la de 2017 y la convocatoria para la presentación de currículums en la categoría profesional de técnicos de radioterapia de 22/06/2021 en la que se establece un plazo de presentación hasta el 28/06/2021, ya incluidos en la documentación aportada el 5 de mayo de 2023.

Copia de un correo electrónico de 22/06/2021 dirigido a los sindicatos en el que se les comunica la publicación ese mismo día en la página web y en el tablón de la apertura del trámite para la presentación de currículums en la categoría profesional de Técnico/a Especialista en Radioterapia.

El escrito del director gerente se refiere a varias cuestiones. En primer lugar indica que se procedió a la convocatoria de la bolsa curricular de técnicos de radioterapia debido a la ausencia de

candidatos en las bolsas del CHPC y de la Conselleria de Sanitat y ante la necesidad urgente de cubrir las vacaciones.

En segundo lugar, justifica la reducción del plazo de presentación de solicitudes por la urgente necesidad de cubrir las plazas asistenciales. Añade que la convocatoria fue publicada en la página web del CHPC y comunicada a las secciones sindicales y al Colegio Profesional, y que tras la publicación de la convocatoria, no se registró ninguna alegación, petición, sugerencia, solicitud o queja sobre el plazo.

En tercer lugar, informa que el criterio de valoración de los méritos de los candidatos fue el indicado por la jefa del servicio de oncología radioterápica, que fue comunicado oralmente a las secciones sindicales, y adjunta el escrito, ya citado, de 30/06/2021 de la Jefa del Servicio a la Directora de Enfermería.

En cuarto lugar, informa que, para evitar una nueva falta de disponibilidad de técnicos de radioterapia, se solicitó el 08/02/2022 la apertura de una nueva bolsa.

Por último, hace constar que en ningún momento se recibió queja alguna sobre la celeridad del procedimiento, ni por las secciones sindicales ni por el Colegio.

SÉPTIMO. - 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 Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón 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. – En el procedimiento de contratación por vía curricular en la categoría profesional de técnico/a especialista en Radioterapia correspondiente al plan de vacaciones de 2021:

- No se produjo convocatoria de bolsa de trabajo por el sistema de valoración de méritos y experiencia, únicamente un anuncio de 22/06/2021, publicado en la web del CHPC y en el colegio profesional, y comunicado a las secciones sindicales, para cubrir los servicios esenciales durante las vacaciones.
- El plazo para la presentación de currículums fue de 6 días naturales.
- El procedimiento de baremación de los méritos fue el propuesto por la jefatura del servicio.
- No se acredita la publicación de los resultados ni de la relación de aptos.
- No hay constancia fehaciente de la realización de los llamamientos, con indicación de las fechas y horas en que se produjeron, y las respuestas a dichos llamamientos proporcionadas por los candidatos.

Segundo: En el procedimiento de convocatoria de la bolsa de TCAEs por vía curricular, habiéndose realizado 31 contratos por esta vía:

- En el ejercicio 2021, no se produjo ninguna convocatoria de bolsa vía curricular.
- Las sustituciones del plan de vacaciones se cubrieron con la bolsa propia del CHPC siguiendo las normas de la Comisión de Bolsas, que según el escrito de la dirección de enfermería de fecha 03/05/2023 consisten en: se recurre en primer lugar llamar a la bolsa del Consorcio, en segundo lugar, al listado de suspendidos de la misma bolsa, en tercer lugar, a la bolsa de la Conselleria de Sanitat y, por último, se contrata por currículum.
- No se aportan las normas de la Comisión de las bolsas.

OCTAVO. - Conclusiones provisionales alcanzadas.

Tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación requerida y obtenida por esta Agencia en la fase de investigación del expediente número 2022/G01_02/000077, se concluyó provisionalmente que:

«Respecto al el procedimiento de contratación por vía de valoración de méritos y experiencia en la categoría profesional de Técnico/a especialista en Radioterapia correspondiente al plan de vacaciones de 2021:

1. El anuncio de 22/06/2021, publicado en la web del CHPC y en el colegio profesional, y comunicado a las secciones sindicales, de apertura de un plazo de presentación de currículums para cubrir los servicios esenciales durante las vacaciones **no puede ser considerado como una convocatoria formal ni de bolsa de trabajo por el sistema de valoración de méritos y experiencia ni de otro sistema abreviado de selección**, ya que no contiene referencia alguna a las bases del procedimiento (ni específicas ni a las generales del CHPC) y carece de contenidos mínimos exigibles, tales como los requisitos para poder participar, la baremación de los méritos, el órgano encargado de la valoración, la publicidad de los resultados o el procedimiento de oferta de los contratos de trabajo, entre otros.

La convocatoria y las bases, estén contenidas estas últimas en la propia convocatoria (caso de las bases específicas, que no existen en este caso) o a las que la convocatoria se remita (caso de las bases generales, a las que no se hace referencia alguna), son componentes esenciales de los procedimientos selectivos, como resulta claro de la dicción del artículo 55.2.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Como tiene dicho el Tribunal Supremo, «vinculan a todos intervinientes, tanto a la Administración y a sus órganos calificadoros como a los aspirantes, y son la " ley del concurso " para todos ellos, no pudiendo dejarse sin efecto por ninguna de las partes en virtud de hipotéticas facultades interpretativas». Su ausencia puede suponer un supuesto de vía de hecho administrativa por incumplimiento de la obligación impuesta a las Administraciones Públicas, en el artículo 91.1 de la Ley 39/2015, de no iniciar ninguna actuación material de ejecución de resoluciones que limite derechos de los particulares sin que previamente haya sido adoptada la resolución que le sirva de fundamento jurídico; o por tratarse de actuaciones materiales de la Administración que carecen de la necesaria cobertura jurídica según lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Con carácter previo a la publicación del anuncio de apertura del plazo de presentación de currículums hubiese sido necesaria una resolución de aprobación de la convocatoria y las bases por la Dirección Gerencia, tal y como prevé el apartado primero, letra A, número 9, del Acuerdo de 31 de mayo de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se delegan atribuciones en materia de personal, de contratación administrativa y gestión económica en diversos órganos del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón.

2. La falta de convocatoria de una bolsa por el sistema de baremación de méritos y experiencia para la cobertura de las vacantes correspondientes al plan de vacaciones de 2021 podría ser constitutiva de un incumplimiento de lo previsto en el apartado 6) Caducidad de las bolsas, de la base segunda de las Bases Generales, y, por lo tanto, de una **mala praxis administrativa**. Cabe señalar a este respecto que consta en el expediente la solicitud de inicio de los trámites para la constitución de la bolsa de empleo temporal en febrero de 2022 y en la página web del CHPC la bolsa en la categoría

profesional con fecha de entrada en vigor 02/06/2022, por lo que esta irregularidad habría sido subsanada.

3. Dado que no se aprobaron ni una convocatoria ni unas bases específicas, podría invocarse que en el procedimiento selectivo regían las Bases Generales, a pesar de que el anuncio no contuviera referencia alguna al respecto. De ser así, cualquier cuestión en la que se adoptaran medidas que difirieran de lo estipulado o que se refiriera a lo no previsto por éstas, debería estar amparada por un acto administrativo motivado, bien por ejercer el órgano convocante una potestad discrecional, bien por la aplicación al procedimiento de la tramitación de urgencia, según lo previsto respectivamente en los artículos 35 y 33 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por ello, el establecimiento del plazo para la presentación de currículums hasta el 28/06/2021, es decir 6 días naturales, distinto de los establecidos con carácter general en las Bases Generales, que es de 20 días naturales, o de 10 en caso de urgencia e interés público, precisaba la existencia de un acto en el que se motivase el porqué de dicho plazo. A pesar de que la causa, a saber la necesidad de cobertura asistencial urgente, se deduce del anuncio publicado y se acredita expresamente en el escrito del Director Gerente de fecha 04/08/2023, hubiese sido necesaria una motivación expresa, que hubiese podido incluirse en la resolución de aprobación de la convocatoria, de haber tenido lugar.

La motivación constituye un requisito imprescindible en todo acto administrativo en la medida en que supone la exteriorización de las razones que sirven de justificación o fundamento a la concreta solución jurídica adoptada por la Administración, y su ausencia puede constituir, según lo manifestado de forma reiterada por la jurisprudencia, (Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2001, RJ 2001, 1147, de 25 de mayo de 1998, RJ 1998, 4486, y 14 de diciembre de 1999, RJ 1999, 9793, entre otras) una causa de nulidad de pleno derecho.

4. La baremación de los méritos mediante criterios no conocidos por los candidatos (no publicados); la utilización de los criterios propuestos por la Jefatura del Servicio y no, a pesar de ser muy similares, los establecidos en el apartado 1 de la base segunda de las Bases Generales; la falta de constancia en el expediente, mediante acta o instrumento equivalente; y la ausencia de publicidad de la puntuación obtenida por cada uno de los candidatos en cada uno de los apartados valorables, del resultado y de la relación de aptos (exigido en la base séptima de las Bases Generales) y el número de orden obtenido, constituyen defectos que pueden ser, asimismo, determinantes de la nulidad de pleno derecho en la medida en que se pudieran haber lesionado derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, según lo previsto en el artículo 47 a) de la Ley 39/2015.

A este respecto, el Tribunal Supremo ha declarado reiteradamente que la transparencia y la publicidad son condiciones necesarias para la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, principios que son de aplicación a la selección de personal laboral temporal al servicio de la Administración y al margen de su tipología (Sentencia del Tribunal Supremo núm. 958/2023 de 12 julio. JUR 2023\291205). Así, la sentencia de 27 de junio de 2008 (Casación 1405/2004) declaró que el principio de publicidad exige que los criterios de actuación deben preceder a la realización de las pruebas y, añade la de 18 de enero de 2012 (RC 1073/2009), «notificados a los aspirantes, pues solo así se garantiza además el principio de seguridad jurídica». En esta última sentencia se señala el criterio, reiterado en la de 20 de octubre de 2014 (RJ 2014, 1657) entre otras, de que «la necesidad de que toda actuación administrativa sea transparente en los hechos, criterios y razones que

determinen sus decisiones, pues solo así es posible el control que demanda el derecho de tutela judicial efectiva; como también que esos criterios estén establecidos con anterioridad a su finalización cuando de procedimientos competitivos se trate, porque de esta manera es como queda conjurado con las debidas garantías el riesgo del favoritismo individual (contrario al principio de objetividad) que se produciría si los criterios de valoración de los aspirantes fuesen definidos una vez realizadas esas pruebas competitivas».

5. La falta de constancia fehaciente en el expediente, mediante acta o instrumento equivalente (únicamente constan unas anotaciones manuscritas en los currículums), del registro de los llamamientos, con indicación de las fechas y horas en que se produjeron, y las respuestas a dichos llamamientos proporcionadas por los candidatos, tal y como se exige en el apartado 1 de la base segunda de las Bases Generales, pudiera ser constitutiva de una mala praxis administrativa.

Respecto al procedimiento de contratación de TCAEs correspondiente al plan de vacaciones de 2021:

1. No se aportan las normas de la Comisión de las bolsas, en virtud de las cuales se realizó la selección del personal, que justifique el orden de llamamiento de las sustituciones del plan de vacaciones, y que según el escrito de la dirección de enfermería de fecha 03/05/2023 consisten en: se recurre en primer lugar llamar a la bolsa del Consorcio, en segundo lugar, al listado de suspendidos de la misma bolsa, en tercer lugar, a la bolsa de la Conselleria de Sanitat y, por último, se contrata por currículum.
2. Debería existir un acta en la que acredite la aprobación de dichas normas, según lo establecido en la base octava de las Bases Generales. En caso contrario, la aplicación de normas en un procedimiento de selección de personal cuya existencia no estuviera acreditada o no hubiesen sido publicadas podría ser constitutivo de nulidad de pleno derecho por las mismas causas señaladas en los apartados 1 y 4 anteriores, relativos a la vía de hecho administrativa y a la transparencia de los procesos.

Y en virtud de lo anterior se concluye provisionalmente que los procesos de contratación correspondientes al plan de vacaciones de 2021 en las categorías profesionales de Técnico/a especialista en Radioterapia, por vía de valoración de méritos y experiencia, y TCAEs, en aplicación de las normas de la Comisión de bolsas, pudieron haber incurrido en varios vicios determinantes de nulidad, a saber, constituir vía de hecho administrativa por carecer de la necesaria cobertura jurídica, haberse producido prescindiendo total y absolutamente del procedimiento establecido, o haber omitido requisitos esenciales que hubiesen dado lugar a la indefensión de los candidatos.

Los actos administrativos que adolecen del citado vicio de nulidad, como es el caso que nos ocupa, son revisables de oficio por las Administraciones Públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, según el procedimiento previsto en el artículo 106 de la citada Ley 39/2015. No obstante, la revisión de oficio de los actos administrativos tiene unos límites que son los que establece el artículo 110 de la misma Ley, que dictamina 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».

A este respecto, es necesario tener en cuenta que, dado que la contratación de personal producida como resultado de los procesos de selección fue de naturaleza temporal (cobertura de las vacaciones de 2021), nos encontraríamos ante contratos de trabajo vencidos por su

cumplimiento y agotados en sus efectos. Por otra parte, cabe concluir que los contratos fueron liquidados a satisfacción de las partes, ateniéndonos a lo manifestado por el Director Gerente, en su escrito de 04/08/2023 y al hecho de que no conste indicio en contrario ni manifestación alguna en la alerta. Así las cosas, las circunstancias específicas de este caso se incardinan plenamente en el supuesto contemplado en el Dictamen 032/2022, de 26 de enero de 2022, del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en el que se concluye que la revisión de oficio es contraria a la equidad y a la propia normativa aplicable cuando los efectos de la nulidad estén conseguidos con el cumplimiento de los contratos, todo ello «en línea con el Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección Tercera) en la Sentencia recaída en el recurso de 12 de noviembre de 1990: "en virtud del principio de economía procesal debe evitarse la declaración de nulidad cuando con ella no se consiguiera un efecto práctico, por ser racionalmente de prever que retrotraídas las actuaciones en el momento en que se cometió la infracción formal, el proceso iba a concluir con una resolución idéntica a la dictada".

Por ello esta Agencia considera que concurren en el presente caso los límites establecidos en el citado artículo 110 de la Ley 39/2015, por cuanto proceder al inicio de un procedimiento de revisión de oficio resultaría contrario a la proporcionalidad, a la equidad, a la buena fe y a la seguridad jurídica.»

NOVENO. - Trámite de Audiencia

El 3 de octubre de 2023 se notificó al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, mediante puesta a disposición en la sede de la AVAF, el informe provisional de investigación en el que expresamente se señalaba *«Procede notificar el presente informe al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, así como conceder un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción del presente informe del para formular las alegaciones que se considere 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»..*

El informe provisional de investigación fue recibido por el CHPC el mismo día sin que conste a fecha de hoy, habiendo transcurrido más de 10 días hábiles desde la recepción, que haya formulado alegación alguna.

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 denunciante 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

- Estatutos del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón
- Convenio Colectivo de Trabajo para el CONSORCIO HOSPITALARIO PROVINCIAL DE CASTELLÓN (Código Convenio 1202022)
- RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2021, del director gerente del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, por la que se da publicidad al Acuerdo de 31 de mayo de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se delegan atribuciones en materia de personal, de contratación administrativa y gestión económica en diversos órganos del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón de

30 de enero de 2006 por el que se aprueban las Bases Generales para proveer la contratación de personal laboral no permanente, o el nombramiento de personal funcionario interino, en el consorcio hospitalario provincial de Castellón (B.O.P. de Castelló de 07/02/2006).

Por todo cuanto antecede, **RESUELVO:**

PRIMERO. - FINALIZAR la tramitación del expediente de investigación elevando las conclusiones provisionales a las siguientes **CONCLUSIONES FINALES:**

Primera.- Respecto al el procedimiento de contratación por vía de valoración de méritos y experiencia en la categoría profesional de Técnico/a especialista en Radioterapia correspondiente al plan de vacaciones de 2021:

1. El anuncio de 22/06/2021, publicado en la web del CHPC y en el colegio profesional, y comunicado a las secciones sindicales, de apertura de un plazo de presentación de currículums para cubrir los servicios esenciales durante las vacaciones no puede ser considerado como una convocatoria formal ni de bolsa de trabajo por el sistema de valoración de méritos y experiencia ni de otro sistema abreviado de selección, ya que no contiene referencia alguna a las bases del procedimiento (ni específicas ni a las generales del CHPC) y carece de contenidos mínimos exigibles, tales como los requisitos para poder participar, la baremación de los méritos, el órgano encargado de la valoración, la publicidad de los resultados o el procedimiento de oferta de los contratos de trabajo, entre otros.

La convocatoria y las bases, estén contenidas estas últimas en la propia convocatoria (caso de las bases específicas, que no existen en este caso) o a las que la convocatoria se remita (caso de las bases generales, a las que no se hace referencia alguna), son componentes esenciales de los procedimientos selectivos, como resulta claro de la dicción del artículo 55.2.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Como tiene dicho el Tribunal Supremo, «vinculan a todos intervinientes, tanto a la Administración y a sus órganos calificadores como a los aspirantes, y son la " ley del concurso " para todos ellos, no pudiendo dejarse sin efecto por ninguna de las partes en virtud de hipotéticas facultades interpretativas». Su ausencia puede suponer un supuesto de vía de hecho administrativa por incumplimiento de la obligación impuesta a las Administraciones Públicas, en el artículo 91.1 de la Ley 39/2015, de no iniciar ninguna actuación material de ejecución de resoluciones que limite derechos de los particulares sin que previamente haya sido adoptada la resolución que le sirva de fundamento jurídico; o por tratarse de actuaciones materiales de la Administración que carecen de la necesaria cobertura jurídica según lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Con carácter previo a la publicación del anuncio de apertura del plazo de presentación de currículums hubiese sido necesaria una resolución de aprobación de la convocatoria y las bases por la Dirección Gerencia, tal y como prevé el apartado primero, letra A, número 9, del Acuerdo de 31 de mayo de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se delegan atribuciones en materia de personal, de contratación administrativa y gestión económica en diversos órganos del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón.

2. La falta de convocatoria de una bolsa por el sistema de baremación de méritos y experiencia para la cobertura de las vacantes correspondientes al plan de vacaciones de 2021 podría ser constitutiva de un incumplimiento de lo previsto en el apartado 6) Caducidad de las bolsas, de la base segunda de las Bases Generales, y, por lo tanto, de una mala praxis

administrativa. Cabe señalar a este respecto que consta en el expediente la solicitud de inicio de los trámites para la constitución de la bolsa de empleo temporal en febrero de 2022 y en la página web del CHPC la bolsa en la categoría profesional con fecha de entrada en vigor 02/06/2022, por lo que esta irregularidad habría sido subsanada.

3. Dado que no se aprobaron ni una convocatoria ni unas bases específicas, podría invocarse que en el procedimiento selectivo regían las Bases Generales, a pesar de que el anuncio no contuviera referencia alguna al respecto. De ser así, cualquier cuestión en la que se adoptaran medidas que difirieran de lo estipulado o que se refiriera a lo no previsto por éstas, debería estar amparada por un acto administrativo motivado, bien por ejercer el órgano convocante una potestad discrecional, bien por la aplicación al procedimiento de la tramitación de urgencia, según lo previsto respectivamente en los artículos 35 y 33 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por ello, el establecimiento del plazo para la presentación de currículums hasta el 28/06/2021, es decir 6 días naturales, distinto de los establecidos con carácter general en las Bases Generales, que es de 20 días naturales, o de 10 en caso de urgencia e interés público, precisaba la existencia de un acto en el que se motivase el porqué de dicho plazo. A pesar de que la causa, a saber la necesidad de cobertura asistencial urgente, se deduce del anuncio publicado y se acredita expresamente en el escrito del Director Gerente de fecha 04/08/2023, hubiese sido necesaria una motivación expresa, que hubiese podido incluirse en la resolución de aprobación de la convocatoria, de haber tenido lugar.

La motivación constituye un requisito imprescindible en todo acto administrativo en la medida en que supone la exteriorización de las razones que sirven de justificación o fundamento a la concreta solución jurídica adoptada por la Administración, y su ausencia puede constituir, según lo manifestado de forma reiterada por la jurisprudencia, (Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2001, RJ 2001, 1147, de 25 de mayo de 1998, RJ 1998, 4486, y 14 de diciembre de 1999, RJ 1999, 9793, entre otras) una causa de nulidad de pleno derecho.

4. La baremación de los méritos mediante criterios no conocidos por los candidatos (no publicados); la utilización de los criterios propuestos por la Jefatura del Servicio y no, a pesar de ser muy similares, los establecidos en el apartado 1 de la base segunda de las Bases Generales; la falta de constancia en el expediente, mediante acta o instrumento equivalente; y la ausencia de publicidad de la puntuación obtenida por cada uno de los candidatos en cada uno de los apartados valorables, del resultado y de la relación de aptos (exigido en la base séptima de las Bases Generales) y el número de orden obtenido, constituyen defectos que pueden ser, asimismo, determinantes de la nulidad de pleno derecho en la medida en que se pudieran haber lesionado derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, según lo previsto en el artículo 47 a) de la Ley 39/2015.

A este respecto, el Tribunal Supremo ha declarado reiteradamente que la transparencia y la publicidad son condiciones necesarias para la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, principios que son de aplicación a la selección de personal laboral temporal al servicio de la Administración y al margen de su tipología (Sentencia del Tribunal Supremo núm. 958/2023 de 12 julio. JUR 2023\291205). Así, la sentencia de 27 de junio de 2008 (Casación 1405/2004) declaró que el principio de publicidad exige que los criterios de actuación deben preceder a la realización de las pruebas y, añade la de 18 de enero de 2012 (RC 1073/2009), «notificados a los aspirantes, pues solo así se garantiza además el principio de seguridad jurídica». En esta última sentencia se señala el criterio, reiterado en la de 20 de octubre de 2014 (RJ 2014, 1657) entre otras, de que «la necesidad de que toda actuación administrativa sea transparente en

los hechos, criterios y razones que determinen sus decisiones, pues solo así es posible el control que demanda el derecho de tutela judicial efectiva; como también que esos criterios estén establecidos con anterioridad a su finalización cuando de procedimientos competitivos se trate, porque de esta manera es como queda conjurado con las debidas garantías el riesgo del favoritismo individual (contrario al principio de objetividad) que se produciría si los criterios de valoración de los aspirantes fuesen definidos una vez realizadas esas pruebas competitivas».

5. La falta de constancia fehaciente en el expediente, mediante acta o instrumento equivalente (únicamente constan unas anotaciones manuscritas en los currículums), del registro de los llamamientos, con indicación de las fechas y horas en que se produjeron, y las respuestas a dichos llamamientos proporcionadas por los candidatos, tal y como se exige en el apartado 1 de la base segunda de las Bases Generales, pudiera ser constitutiva de una mala praxis administrativa.

Segunda.- Respecto al procedimiento de contratación de TCAEs correspondiente al plan de vacaciones de 2021:

1. No se aportan las normas de la Comisión de las bolsas, en virtud de las cuales se realizó la selección del personal, que justifique el orden de llamamiento de las sustituciones del plan de vacaciones, y que según el escrito de la dirección de enfermería de fecha 03/05/2023 consisten en: se recurre en primer lugar llamar a la bolsa del Consorcio, en segundo lugar, al listado de suspendidos de la misma bolsa, en tercer lugar, a la bolsa de la Conselleria de Sanitat y, por último, se contrata por currículum.
2. Debería existir un acta en la que acredite la aprobación de dichas normas, según lo establecido en la base octava de las Bases Generales. En caso contrario, la aplicación de normas en un procedimiento de selección de personal cuya existencia no estuviera acreditada o no hubiesen sido publicadas podría ser constitutivo de nulidad de pleno derecho por las mismas causas señaladas en los apartados 1 y 4 anteriores, relativos a la vía de hecho administrativa y a la transparencia de los procesos.

Tercera.- Los procesos de contratación correspondientes al plan de vacaciones de 2021 en las categorías profesionales de Técnico/a especialista en Radioterapia, por vía de valoración de méritos y experiencia, y TCAEs, en aplicación de las normas de la Comisión de bolsas, pudieron haber incurrido en varios vicios determinantes de nulidad, a saber, constituir vía de hecho administrativa por carecer de la necesaria cobertura jurídica, haberse producido prescindiendo total y absolutamente del procedimiento establecido, o haber omitido requisitos esenciales que hubiesen dado lugar a la indefensión de los candidatos.

No obstante, esta Agencia considera que no procede el inicio de un procedimiento de revisión de oficio dado que, por las razones expuestas en el antecedente de hecho octavo, "Conclusiones provisionales alcanzadas", concurren en el presente caso los límites establecidos en el artículo 110 de la Ley 39/2015 y la revisión resultaría contraria a la proporcionalidad, a la equidad, a la buena fe y a la seguridad jurídica.

SEGUNDO. – FORMULAR las siguientes recomendaciones al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón:

Primera. Considerando que todas las cuestiones planteadas referidas a la bolsa de empleo temporal en la categoría profesional de Técnico/a especialista en Radioterapia han sido subsanadas a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón número 26, de 1 de marzo de 2022, de la RESOLUCIÓN 2022-RRHH-201-JUR: Convocatoria Bolsa de Empleo Temporal de TÉCNICO/A ESPECIALISTA EN RADIOTERAPIA en el Consorcio Hospitalario

Provincial de Castellón (CHPCS), así como que consta publicada en la página web la información sobre las bolsas de empleo temporal, procesos selectivos y normativa reguladora, **se recomienda al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón la elaboración de un protocolo interno específico de gestión de los procesos de contratación temporal durante los periodos de vacaciones**, en el que se incluyan mecanismos de control del estado de las bolsas para, en caso de no existir personal a disposición en las mismas, poder iniciar con la antelación suficiente los procedimientos excepcionales previstos en las “Bases generales para proveer la contratación de personal laboral no permanente, o el nombramiento de personal funcionario interino” y con observancia a las normas establecidas en dichas bases.

TERCERO. - CONCEDER un plazo de tres meses, a partir de la recepción de la resolución final de investigación, para que el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón informe al director de la AVAF sobre la aceptación de las recomendaciones.

CUARTO. - INFORMAR al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón de que en caso de que no aplicase 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.

QUINTO. - NOTIFICAR la resolución del expediente a la persona denunciante, así como a la entidad denunciada, 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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