

# Catálogo

**AVAF**

## Resumen Ejecutivo

# Riesgos en materia de personal laboral en el sector público valenciano





# Resumen Ejecutivo

## Catálogo AVAF

### Riesgos en materia de personal laboral en el sector público valenciano

Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la  
Corrupción de la Comunitat Valenciana

València, septiembre de 2025

La versión digital de este documento está accesible en el sitio web: [www.antifraucv.es](http://www.antifraucv.es)



This work is licensed under the Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License.  
No se permite el uso comercial de la obra original ni la generación de derivadas.  
Para ver una copia de esta licencia <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

La Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, AVAF, en cumplimiento de sus funciones de asesoramiento para la elaboración de marcos de integridad pública, ha elaborado el «Catálogo de riesgos en materia de personal laboral en el sector público valenciano».

Este nuevo catálogo se configura como una pieza clave que tiene como objetivo minimizar los riesgos en la gestión irregular, fraude y corrupción en el manejo de los fondos públicos.

Este Catálogo se centra en el análisis de los principales riesgos en materia de personal laboral en el sector público valenciano al arrojar, la memoria de la AVAF, unos datos alarmantes, **al representar un 40% de las denuncias recibidas en la Agencia en el ejercicio 2024** que tienen relación en la gestión de recursos humanos y, muchas de ellas, tienen que ver con los sistemas de selección, lo que exige una respuesta urgente de los responsables públicos.

Y es que el elevado número de contratos laborales en el Sector Público Valenciano es desproporcionado, existiendo una cantidad ingente de instituciones públicas en las que su personal empleado público **es personal laboral**. Se han detectado un sinfín de riesgos en la materia que alcanzan a supuestos tan graves como personal laboral que carece de titulación universitaria de Grado o Licenciatura exigida para el acceso, promoción etc...

En otros supuestos **no se han realizado pruebas de acceso**, bastando con una entrevista o una mera valoración de méritos, incumpliendo los principios de mérito y capacidad que deben presidir todos los procesos de selección de empleados públicos. Existiendo dos ritmos diferentes para el acceso al empleo público, el procedimiento selectivo del personal funcionario, que debe superar un estricto procedimiento selectivo, y el del personal laboral que también se considera empleado público y para cuyo acceso al empleo público, en muchas ocasiones, basta con una mera entrevista o acceder a una bolsa de empleo que se perpetua en el tiempo.

Se han detectado casos en los que el personal laboral afectado carece de la **titulación universitaria de Grado o Licenciatura exigida** al personal funcionario del mismo subgrupo. En otros casos, no ha habido pruebas de acceso o solo una entrevista y una valoración por parte de otro personal laboral preexistente en la institución.

Estas plazas, además, han servido como cauce de **consolidación de personal temporal o indefinido no fijo**, sin haber superado procesos selectivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Estas situaciones plantean indicios de **instrumentalización política, clientelismo** de las Relaciones de Puestos de Trabajo, debilitando los principios constitucionales de acceso al empleo público.

La inclusión de plazas de **personal laboral en subgrupo A1** con funciones de dirección, jefatura o ejercicio de potestades públicas es **contraria a los arts. 23.2 y 103 de la Constitución Española, al TREBEP y a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo**.

Estas prácticas suponen una **vulneración frontal de los principios de igualdad, mérito y capacidad**, configurando vías de acceso privilegiadas al empleo público y debilitando la profesionalización administrativa.



No es una cuestión de mera clasificación de puestos: se trata de un **mecanismo estructural de clientelismo político**.

Se sustituyen oposiciones y procedimientos abiertos por consolidaciones que generan **desigualdad, opacidad y desprofesionalización**.

El resultado es una **administración colonizada**, más débil y con pérdida de legitimidad ante la ciudadanía.

El personal laboral **no puede ejercer potestades públicas, (de inspección, control, fiscalización, autorización, disciplinarias, sancionadoras...)** porque ello vulnera la Constitución Española y el TREBEP. Las Relaciones de Puestos de Trabajo que incluyen plazas laborales A1 con estas funciones **son nulas de pleno derecho** y favorecen **redes clientelares**. La administración debe reservar para funcionarios todos los puestos con **autoridad, fe pública, sanción o decisión unilateral** sobre derechos ciudadanos.

La Agencia se enfoca en la prevención del fraude y la corrupción, detectando los riesgos en una materia tan sensible y que tantos problemas ocasiona a los diferentes responsables públicos, y que requiere de una respuesta para evitar conductas contrarias a la integridad.

Acceso al Catálogo de riesgos en materia de personal laboral en el sector público valenciano:

[https://www.antifraucv.es/wp-content/uploads/2025/09/Catalogo\\_AVAF\\_riesgos\\_personal.pdf](https://www.antifraucv.es/wp-content/uploads/2025/09/Catalogo_AVAF_riesgos_personal.pdf)