

COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

ASUNTO 4/2013

ACUERDO EN RELACIÓN A LA CUESTIÓN PLANTEADA POR DOÑA (...), EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE UN TÉCNICO DE MEDIO AMBIENTE CON DESTINO EN EL HOSPITAL DE Y LA FALTA DE RESPUESTA A LAS ALEGACIONES FORMULADAS CONTRA LA MISMA.

1. Con fecha de 12 de septiembre de 2013, la interesada presenta **escrito dirigido a la Viceconsejería de del Gobierno Vasco** y referido a la contratación de un Técnico de Medio Ambiente con destino en el Hospital de....., en el que da cuenta de su participación en el proceso selectivo convocado para la cobertura de la citada plaza y expresa su desacuerdo con el modo en el que se han resuelto algunos aspectos de su tramitación. El escrito señala igualmente que la interesada ha solicitado una entrevista al Departamento de Recursos Humanos del hospital y que aún no ha sido recibida. Al escrito en cuestión se acompañan los documentos que dan testimonio de las alegaciones presentadas con anterioridad tanto ante el Director de Recursos Humanos y Director Gerente del hospital de-el 22 de agosto de 2013- como ante el Director de Recursos Humanos y el Director General -el 21 de agosto de 2013-, haciéndose notar que ninguna de ellas ha obtenido respuesta durante el lapso temporal transcurrido desde su presentación.
2. Junto con el escrito citado anteriormente -y con su mismo registro de entrada-, la interesada presenta otro **escrito dirigido a esta Comisión de Ética Pública -en adelante CEP-** por el que solicita que se “tenga a bien considerar la alegación adjunta y presentada en la Viceconsejería de”, que es la misma que ha sido reseñada en el número precedente. El recurso a esta CEP se lleva a cabo en atención a que tiene por objeto preservar y reforzar
 - a) La confianza de la ciudadanía en sus principios institucionales.
 - b) Los valores de actuación de los cargos públicos como integridad, honestidad, imparcialidad, objetividad y, transparencia y respeto al marco jurídico y a todas las personas.
 - c) La imparcialidad y objetividad, proyectados particularmente en procedimientos de contratación.
 - d) La honestidad y la objetividad, alejando cualquier sospecha o duda de que una solución o decisión pueda beneficiar a la persona que la adopta, familiares, conocidos o estar influenciada por intereses particulares de cualquier tipo.

- e) La apuesta por evitar cualquier práctica o actuación que esté afectando o que pueda levantar sospecha de favoritismos a determinadas personas o entidades, públicas o privadas.

ACUERDO:

I. ANTECEDENTES

1.- Según la relación de hechos que la interesada incorpora a sus escritos, con fecha de 12 de junio de 2013, el Servicio Vasco de Empleo-LANBIDE, hizo pública la **oferta de una plaza** de Técnico de Medio Ambiente con destino en el Hospital de.....; oferta que, sin embargo, no se publicó en la página web de Osakidetza.

2.- Con fecha 17 de junio de 2013 **presentó solicitud** para concurrir a dicha convocatoria y, al día siguiente, remitió al Director Gerente del hospital deel *curriculum vitae* completo, dado que -según asegura la interesada- el formato diseñado por LANBIDE no le permitía suministrar el detalle de muchos aspectos de su trayectoria académica y profesional.

3.- La interesada señala igualmente que “sin haber sido convocada a ninguna entrevista de selección” el panel electrónico de LANBIDE hizo público el 9 de agosto de 2013, que **no había sido seleccionada para el puesto de Técnico de Medio Ambiente**. Su alegación indica además que solamente se habían valorado los méritos recogidos en la ficha laboral de LANBIDE, sin tener en cuenta el *curriculum vitae* completo “que fue enviado por email al Director Gerente del Hospital de”.

4- A la vista de lo publicado, se puso en contacto con la Sección de Recursos Humanos del Hospital depara interesarse por los **datos de la persona seleccionada**, sus puntuaciones, baremos y perfil; información que no le fue suministrada por los responsables de la unidad, alegando que “no pueden facilitar los datos”.

5.- La interesada entiende que en este caso no se han cumplido los **principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que deben presidir la selección de personal** en Osakidetza, y tampoco se han respetado las **normas establecidas por el mismo Ente público para la elaboración y gestión de las listas de contratación de personal con carácter temporal**.

En este sentido, sostiene que “toda contratación, independientemente de su carácter de temporalidad, debe valorar los años de experiencia profesional, el expediente académico, la formación académica, etc.”, y publicarse los resultados del proceso selectivo.

6.- Tanto en los escritos de alegaciones que dirigió al Director de Recursos Humanos y al Director del Hospital de -con fecha 22 de agosto- como en los que elevó al Director de Recursos Humanos y al Director General de-con fecha 21 de agosto- solicitó “realizar una nueva valoración de dicho proceso de selección con nulidad del resultado anterior”.

7.- El día 12 de septiembre de 2013, La interesada **presenta escrito dirigido a esta CEP, solicitando que “tenga a bien considerar” las alegaciones que previamente ha presentado ante la Viceconsejería de.....**

II. CUESTIÓN SOMETIDA A LA CONSIDERACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

1.- El CEC, aprobado por el Consejo de Gobierno Vasco en sesión celebrada el 28 de mayo de 2013, nace de la pretensión de recuperar el sentido ético de la política, y de restablecer la confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

A tal efecto, el citado Código identifica las conductas, actitudes y comportamientos exigibles a los cargos públicos que forman parte de la alta dirección ejecutiva del Gobierno Vasco, con objeto de que sus acciones, tanto públicas como privadas, guarden sintonía y se mantengan en consonancia con los valores, principios y estándares de conducta previamente fijados en el mismo. Todo ello con el propósito de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen institucional del Gobierno, reforzando su eficiencia y evitando que la confianza de la ciudadanía en las instituciones sufra menoscabo alguno.

2.- El CEC se articula en torno a cinco valores básicos –la Integridad, la Excelencia, el Alineamiento entre la Política y la Gestión, el Liderazgo y la Innovación- y seis principios esenciales: la Imparcialidad y Objetividad, la Responsabilidad por la Gestión, la Transparencia y Gobierno Abierto, la Honestidad y Desinterés subjetivo, el Respeto y la Ejemplaridad.

En este marco de valores y principios, el Código incorpora un amplio catálogo de conductas, actitudes y comportamientos -a observar o a evitar- que constituyen el parámetro de referencia con el que ha de operar esta CEP para dar respuesta a las cuestiones y dilemas éticos que sometan a su consideración los cargos públicos voluntariamente adheridos al Código o las terceras personas que pudieran estar interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

A este respecto, el apartado 16.3 del Código establece en su punto primero que la CEP, “será el órgano competente para recibir las observaciones, consultas y

sugerencias, así como el procedimiento para llevar a cabo esas propuestas de adaptación de las previsiones establecidas en el presente Código”. A su vez, el punto quinto de ese mismo apartado establece que la Comisión se ocupará de “Recibir las quejas o denuncias, en su caso, sobre posibles incumplimientos de los valores, principios o conductas recogidos en el Código Ético y de Conducta y darles el trámite que proceda”.

3.- El supuesto que la interesada presenta ante esta CEP, hace referencia a la actuación de la Administración Pública -y más concretamente, del Servicio Vasco de Empleo-LANBIDE y del Servicio Vasco de Salud- - **en el curso de un procedimiento de selección de personal para la contratación, con carácter temporal, de un Técnico de Medio Ambiente.**

4.- Aunque el escrito que dirige a esta CEP adolece de una cierta confusión, en la medida en que define el *petitum* por remisión “a la alegación adjunta y presentada ante la Viceconsejería de.....”, parece evidente que lo que **solicita en primer lugar es una revisión del proceso selectivo** llevado a cabo para la contratación de un Técnico de Medio Ambiente, “por considerar que se ha vulnerado el derecho de igualdad ante la ley junto con lo ya manifestado en la anterior alegación”. Su solicitud reclama, además, que “se tenga en cuenta la situación socio-laboral de la juventud y dado que se trata de un puesto público, el acceso al mismo sea para el más capacitado”.

5.- Junto a ello, la interesada argumenta, también, que **no ha recibido respuesta ni a las alegaciones que dirigió al Director de Recursos Humanos y al Director-Gerente del Hospital de....., ni a las que, con idéntico contenido, dirigió al Director de Recursos Humanos y al Director General de.....**. A lo que añade que la solicitud de entrevista que dirigió al Departamento de Recursos Humanos del Hospital de....., “no ha tenido respuesta hasta el día de hoy”.

Estas manifestaciones de la interesada se producen en momentos tan cercanos a las fechas en que alega haber presentado las alegaciones o solicitado las entrevistas que, si sus alegaciones hubiesen de ser calificadas como recursos en el procedimiento selectivo, aún no habrían transcurrido los plazos para su respuesta.

6.- Sin embargo, la relación de hechos que la interesada incorpora a su solicitud, no identifica **conductas, actitudes o comportamientos concretos de cargos públicos o asimilados del Gobierno vasco y sus entes instrumentales, con respecto a los cuales pueda sostenerse que han contravenido alguno de los principios y valores del Código Ético y de Conducta (en adelante CEC)**, más allá de la genérica referencia a los

principios y valores que deben presidir toda actuación pública y la no menos genérica alusión a la necesidad de que el procedimiento de contratación de personal que se ha seguido para la contratación de un Técnico de Medio Ambiente, haya de respetar las reglas procedimentales y materiales establecidas para el reclutamiento de los empleados públicos, con carácter general y, más en concreto, las pautas establecidas a tal efecto por el Ente Público Osakidetza.

III. CONSIDERACIONES

1.- Como hemos señalado en Acuerdos anteriores, conviene delimitar desde un principio el marco de actuación de esta CEP, dejando claro que su misión consiste en evaluar y dictaminar, con arreglo al CEC, las actitudes, conductas y comportamientos de los altos cargos y asimilados del Gobierno vasco y sus entes instrumentales y no en enjuiciar su licitud o corrección jurídica. La precisión resulta pertinente en este caso para hacer notar que el recurso a esta CEP no puede convertirse en un cauce para **arbitrar —al margen del sistema legal vigente y con ilegítima traslación de poderes y facultades que corresponden a otras instancias administrativas o jurisdiccionales—** nuevas vías de impugnación de actos, resoluciones y normas emanadas de la Administración Pública; vías que, instauradas al margen del ordenamiento jurídico, en ningún caso podrían producir efecto alguno con respecto a la validez y eficacia de los actos y normas consideradas.

2.- En el supuesto que la interesada somete a la consideración de esta CEP, se solicita, por remisión a las alegaciones formuladas ante la Viceconsejería de sobre el proceso de contratación de un Técnico de Medio Ambiente con destino al Hospital de**declaren nulas” las actuaciones llevadas a cabo para su tramitación, “por considerar que se ha vulnerado el derecho de igualdad ante la ley”, y que “dado que se trata de un puesto público, el acceso al mismo sea para el más capacitado”.** Sólo en tercer término se pide que “se cumplan las normas éticas y de conducta recogidas en el Código Ético de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi”

4.- **Los dos primeras cuestiones de la solicitud** de la interesada —declaración de nulidad de las actuaciones realizadas y contratación a favor de quien resulte la persona más capacitada— se refieren inequívocamente al desarrollo del proceso selectivo y al desacuerdo de la interesada con el modo en el que se ha tramitado el procedimiento y con el resultado del mismo. Nos hallamos, pues, ante dos cuestiones estrictamente

jurídicas, para cuya resolución, el **ordenamiento jurídico tiene previstas y determinadas, con rigurosa atribución de la competencia a órganos concretos, las correspondientes vías de impugnación administrativa y judicial**, sin que esta Comisión pueda ni deba interferir en su desarrollo.

Entrar a considerar las alegaciones relacionadas con la impugnación de normas o actos dictados por la Administración Pública y eventualmente aquejados de vicios de nulidad o anulabilidad, no sólo supondría una extralimitación de esta CEP, que no es -ni puede erigirse en- una instancia revisora de actos administrativos, sino que, además, podría provocar en el particular la errónea creencia de que su impugnación se encuentra ya siendo analizada por el órgano competente e inducirle a desconocer las vías de revisión legalmente establecidas para el objetivo que pretende -incluso con riesgo de dejar que se agoten los plazos previstos a tal efecto en el ordenamiento- en evidente perjuicio de sus derechos e intereses legítimos. Consecuentemente, esta CEP no va a revisar la legalidad de las actuaciones administrativas que la interesada considera contrarias al ordenamiento jurídico.

5.- Por el contrario, la **tercera de las cuestiones planteadas** en el escrito presentado por La interesada a la Viceconsejería dey sometida a la consideración de esta CEP, hace referencia expresa al **cumplimiento de los principios y conductas recogidos en el CEC**.

En relación a esta cuestión, ya se ha señalado en puntos anteriores que los escritos de la interesada aluden genéricamente a diferentes valores y principios recogidos en el CEC —tales como la preservación de la confianza de la ciudadanía en sus principios institucionales, la integridad, la honestidad, la imparcialidad, la objetividad, la transparencia y el respeto al marco jurídico y a todas las personas, así como a la interdicción de los actos llevados a cabo en beneficio propio, o de familiares o conocidos— pero **no identifica con precisión, ni los principios o valores de entre los contenidos del CEC que considera inobservados en este caso, ni los altos cargos o asimilados que eventualmente los hubieran contravenido, ni las concretas actuaciones, conductas o actitudes de los mismos que, en su caso, hubieran provocado esa contravención**. La oferta de empleo a la que se presentó fue convocada por el Servicio Vasco de Empleo-LANBIDE, pero sus actuaciones posteriores -el envío del *curriculum vitae* completo, las llamadas telefónicas y las alegaciones formuladas por escrito- se llevaron a cabo ante diferentes órganos de un Ente Público -el Servicio Vasco de Salud-OSAKIDETZA- distinto al convocante, cuyos responsables, en principio, nada tenían que ver con la tramitación del procedimiento selectivo abierto por el

anuncio inicial de 13 de junio de 2013, que tan sólo hacía referencia a un puesto de trabajo de Técnico de Medio Ambiente ubicado en una “Empresa Pública para.....”.

6.- En virtud de la regla general del pleno sometimiento de la Administración Pública a la ley y al Derecho, la participación de los cargos públicos y asimilados del Gobierno vasco y sus entes instrumentales en los actos y procedimientos que articulan la acción administrativa, debe llevarse a cabo desde el más estricto respeto al marco definido por el ordenamiento jurídico. Pero desde el momento de su adhesión al CEC, esa participación debe estar presidida, también, por los valores y principios recogidos en el mismo. **Aunque se trata de dos órdenes normativos que se inspiran, en parte, en principios comunes y contienen, en buena medida, pautas coincidentes, no deben confundirse, ni en sus contenidos ni en las consecuencias que conlleva su incumplimiento.** De suerte que una actuación jurídicamente impecable podría, perfectamente, implicar una contravención del CEC y, por el contrario, la aprobación de un acto o la tramitación de un procedimiento que encierra vicios de nulidad o anulabilidad podría no entrañar reproche alguno desde el punto de vista ético.

Esto es, la intervención de la CEP presupone la existencia de actitudes, comportamientos o conductas concretas que pongan de manifiesto la posible contravención de principios, valores y estándares de conducta recogidos en el CEC, con **independencia del juicio que puedan merecer desde el punto de vista de su adecuación al ordenamiento jurídico;** extremo éste que no habrá de ser considerado por esta CEP, excepto en los supuestos en los que se aprecie que las conductas constatadas se hallan tipificadas en la ley penal y deba procederse a dar traslado de las mismas al Ministerio Fiscal.

En cualquier caso, la eventual contravención del CEC deberá apreciarse o rechazarse atendiendo a aspectos distintos de los que justifican la revisión jurídica de actos, normas y procedimientos administrativos, so pena de desvirtuar absolutamente la función de esta Comisión y su específica dedicación a la preservación del comportamiento ético.

7.- En el supuesto sometido por la interesada a la consideración de esta CEP, **no se identifican conductas concretas de concretos altos cargos o asimilados que supongan, o puedan suponer, una clara contravención del CEC. Tan sólo se apuntan un puñado de discrepancias con respecto a la legalidad del procedimiento seguido y el resultado obtenido de su tramitación,** dándose por supuesto que de ello ha de

seguirse necesariamente la vulneración del CEC, por entender que, de haberse obrado conforme al mismo, no se hubiese llegado a conculcar las reglas de procedimiento que se entienden vulneradas.

En efecto, una atenta lectura del escrito remitido a esta CEP permite constatar que, en lugar de identificar las concretas actitudes, comportamientos o conductas de los concretos altos cargos o asimilados del Gobierno vasco y de sus entes instrumentales que a su juicio deben ser analizados a la luz del CEC con el fin de comprobar si incurren o no en alguna contravención de los valores y principios que lo inspiran, lo que hace es impugnar unas actuaciones administrativas que considera aquejadas por algún vicio de nulidad o anulabilidad, y sólo como colofón de todo ello, hace alusión al CEC, desde la convicción de que todo acto administrativo que adolezca de algún vicio de legalidad, ha de llevar consigo alguna contravención del CEC.

8.- No deja de sorprender, con todo que, pese al esfuerzo llevado a cabo por la interesada para conocer el desarrollo y el resultado del proceso selectivo tramitado por la Administración Institucional vasca para la contratación temporal de un Técnico en Medio Ambiente con arreglo a la oferta hecha pública por el Servicio Vasco de Empleo-LANBIDE en su anuncio de 13 de junio de 2013, le haya resultado imposible acceder a la información que reclamaba; una información que, en principio, no le debería ser negada por el órgano administrativo responsable de la tramitación del expediente. Tampoco puede decirse que resulte plausible, por otra parte, el hecho de que ni uno sola de las alegaciones que la interesada ha formulado por escrito ante diferentes órganos de la Administración Institucional vasca haya obtenido respuesta expresa alguna, aunque no sea más que para indicar a la interesada cuál es el órgano al que debe dirigirse para solicitar la información que pretende o, en su caso, interponer el recurso que resulte legalmente procedente.

En la medida en que no hayan sido subsanadas ya -esta CEP desconoce si lo han sido en fecha posterior a la presentación del escrito en el que se solicita su intervención- estas dos deficiencias de la actuación administrativa deberían ser subsanadas a la mayor brevedad posible por el órgano -u órganos- a los que corresponda hacerlo.

9.- En cualquier caso, no puede decirse que las dos deficiencias a las que se refiere el número anterior -que empañan, sin duda, la transparencia de la actuación administrativa-, entrañen una contravención palpable del CEC por algún cargo público o asimilado. El de la transparencia es un valor que ha de predicarse, en principio, de cada organización administrativa considerada como tal, pero no puede decirse que

revista, siempre, un carácter absoluto con respecto a los cargos públicos que se encuentran al frente de la misma. En el seno, concretamente, del Gobierno vasco y sus entes instrumentales, los cargos públicos y asimilados -según prescribe el CEC en su apartado 5.2.3.- “deben ofrecer de forma fidedigna y completa información a la ciudadanía sobre los procedimientos, informes, estudios y razones de sus decisiones”. Pero ello no significa que todos y cada uno de los cargos públicos adheridos al CEC estén obligados por el mismo a implicarse personalmente en la tarea de facilitar el acceso de los ciudadanos -en los términos y condiciones que ellos deseen- a los expedientes en los que tengan la condición de interesados. Y mucho menos aún que el hecho de no atender personalmente a un requerimiento de ese tipo, suponga, inexorablemente, una contravención del CEC. La organización debe dar cauce a la satisfacción del derecho de los ciudadanos a acceder a los registros administrativos y a los expedientes en los que tengan la condición de interesados, pero eso no implica que cada vez que ese derecho se vulnera, algún cargo público esté contraviniendo el CEC.

Por otro lado, la interesada no puede pretender que el hecho de no haberse tomado en consideración el *curriculum vitae* completo que en su día envió -al margen del procedimiento previsto en la oferta pública de LANBIDE, dicho sea de paso- a diferentes cargos públicos de OSAKIDETZA, deba apreciarse la existencia de una vulneración del CEC por parte de estos. El diseño del proceso selectivo podrá acusar deficiencias desde el punto de vista jurídico e incluso ser impugnado tanto en la vía administrativa como en la jurisdiccional. Pero no por ello contravienen el CEC todos los cargos públicos que le hayan dado el visto bueno o actúen con arreglo a sus prescripciones.

Tampoco puede aspirar la interesada a que se considere contradicho el CEC por el hecho de que ninguno de los cargos públicos a los que solicitó una entrevista personal haya respondido a su solicitud. Es cierto que el punto 12 del CEC obliga a los altos cargos y asimilados a atender “a los ciudadanos y ciudadanas con exquisita corrección y cortesía, escuchando activamente sus propuestas, sugerencias y quejas”, así como a “considerar todas las sugerencias, quejas o interpelaciones que sean fundadas”. Pero si estos dos mandatos del CEC exigiesen a los cargos públicos del Gobierno vasco y sus entes instrumentales a mantener una reunión formal con cada uno de los ciudadanos o ciudadanas que lo solicitasen, estaría bloqueando la acción administrativa y el correcto funcionamiento de los servicios públicos.

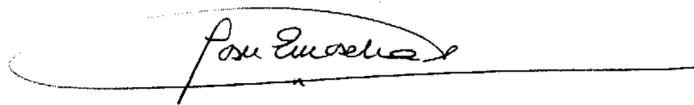
En virtud de todo ello, la CEP adopta el siguiente

ACUERDO

Primero.- No entrar a considerar las alegaciones de carácter jurídico presentadas por la interesada en relación con la contratación de un Técnico de Medio Ambiente con destino en el Hospital de....., porque en ellas se solicita la revisión, con arreglo a Derecho, de una serie de actos dictados en el seno de un procedimiento administrativo, y no la evaluación de las actitudes, conductas y comportamientos de un cargo público o asimilado, a la luz del CEP aprobado por el Gobierno vasco el 28 de mayo de 2013.

Segundo.- Indicar a La interesada que, a fin de lograr la revisión de actos, normas y procedimientos administrativos, los particulares disponen de las vías de impugnación administrativa y judicial previstas en el ordenamiento jurídico y que, para la determinación del procedimiento concreto que pueda seguirse, la legislación vigente reconoce el derecho de los interesados a obtener de la administración actuante la información de la que precise para el ejercicio de su derechos.

Tercero.- Trasladar este Acuerdo a los cargos públicos de OSAKIDETZA que se citan en las alegaciones de la interesada, para que dispongan lo necesario a fin de subsanar las deficiencias de funcionamiento que se han consignado en la consideración número 8.



Josu Iñaki Erkoreka Gervasio
Presidente de la Comisión de Ética Pública

Vitoria-Gasteiz, a 3 de diciembre de 2013