

## COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

### ASUNTO 10/2014

#### **INADMISIÓN DE LA DENUNCIA FORMULADA POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE (...) DEL SERVICIO VASCO DE SALUD-OSAKIDETZA, EN RELACIÓN CON LA CONDUCTA OBSERVADA POR EL DIRECTOR GERENTE Y LA DIRECTORA DE PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN SANITARIA INTEGRADA (OSI) DE (...), EN LA TRAMITACIÓN DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA LLEVADA A CABO PARA LA PROVISIÓN DE UN PUESTO DE SUBDIRECTOR/A DE PERSONAL EN LA CITADA ORGANIZACIÓN.**

1.-Con fecha (...) de 2014, el Boletín Oficial del País Vasco (B.O.P.V.) dio publicidad a la Resolución (...), del Director Gerente de la OSI (...), por la que se convocaba un proceso de provisión, mediante el procedimiento de libre designación, para la cobertura de un puesto de Subdirector/a de Personal en la citada unidad, señalándose que las bases de convocatoria se encontraban publicadas en la página web de *Osakidetza*.

En el primer punto de las bases de la convocatoria -relativo a los Requisitos de participación- se señalaba que podían participar en la misma “el personal fijo (estatutario, funcionario o laboral) adscrito a las organizaciones de servicios sanitarios de *Osakidetza*-Servicio vasco de salud, así como el personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos, y aquél otro personal, siempre que reúnan el resto de los requisitos” señalados en los apartados subsiguientes del mismo punto de la convocatoria.

2.- Con fecha 4 de septiembre de 2014, la representación sindical de (...), registró en *Zuzenean*-Servicio de atención ciudadana del Gobierno vasco, un escrito dirigido a esta Comisión de Ética Pública (en adelante CEP), al que adjuntaba una denuncia de “los representantes sindicales de (...) del Servicio Vasco de Salud *Osakidetza*”, contra la Directora de Personal de la OSI (...) y el Director Gerente de la misma organización, “por adjudicar a personal sin vínculo permanente en Administración Pública un puesto funcional de Subdirección de Personal convocado por la Dirección de la OSI”. El escrito en cuestión solicitaba “su admisión e investigación de los hechos descritos” en la denuncia adjunta.

3.- La denuncia considera que tanto el Director Gerente, como la Directora de Personal de la OSI, “han incumplido” o “han tenido una conducta y un comportamiento contrario” a los siguientes principios del Código Ético y de Conducta de los cargos públicos y personal eventual de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CEC): Integridad, Excelencia, Alineamiento entre Política y Gestión, Liderazgo, Innovación, Imparcialidad y Objetividad, Responsabilidad en la gestión, Transparencia y Gobierno Abierto, Ejemplaridad, Honestidad y Honradez, y Respeto institucional y personal. Y en consideración a todo ello, solicita a la CEP “que proponga al Director General de *Osakidetza*

el cese inmediato de la Directora de Personal de la OSI [...] y el apercibimiento al Director Gerente”

4.- Pese a su amplitud, la denuncia -que plantea, según se ha visto, una contravención casi universal de los valores y principios consagrados en el CEC por parte de los dos cargos públicos objeto de la misma- se reconduce, en la práctica totalidad de los supuestos, a un mismo reproche: el hecho de haber permitido, mediante la resolución del procedimiento de provisión citado, que una persona que no reúne la condición de “personal fijo (estatutario, funcionario o laboral)” de los servicios sanitarios de *Osakidetza* o de funcionario la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos, ejerza como Subdirectora de personal, cuando la convocatoria debía haber quedado desierta.

Basta una superficial lectura del documento para darse cuenta de que el reproche en cuestión -siempre el mismo- se reproduce con profusión a lo largo de los tres folios y medio en que consiste la denuncia: “permitir que una persona que no es fija venga ejerciendo como Subdirectora de Personal, vulnerando el principio de honestidad y actuando de forma no responsable [...] habida cuenta que esta Sección Sindical ya puso en conocimiento el carácter no fijo de la persona en cuestión”; “permitir que una persona, sin vínculo de carácter permanente, ejerza como Subdirectora de Personal”; “que una persona no fija sea propuesta a la Dirección para ocupar un puesto funcional de libre designación, reservado a personal funcionario de carrera”; “lo correcto hubiera sido declararla desierta, aunque se hubiera presentado personal fijo, si este no fuera de la confianza de la Directora de Personal”; “permitir que una persona sin vínculo de carácter permanente con la Administración ocupe un puesto reservado a funcionarios de carrera”; “permitir que una persona sin vínculo de carácter permanente con la Administración, ocupe un puesto de nueva creación de la Dirección de la OSI, reservado a los funcionarios de carrera”; “permitir que una persona que no es fija venga ejerciendo en el puesto funcional de Subdirectora de Personal, menoscaba la imagen de ejemplaridad”.

5.- La denuncia incluye, también, algunos reproches distintos a los enumerados en el punto anterior, pero todos ellos, sin excepción, hacen referencia directa o indirecta al mismo hecho básico, del que, a juicio de los firmantes, irradian todas las contravenciones que se trasladan a la CEP: “adoptar decisiones incorrectamente justificadas”; chocar “de frente con la posibilidad de generar un clima adecuado que inspire entusiasmo, implicación, entrega y lealtad”; perder “la oportunidad de mejorar el resultado del proceso de selección de personal, el cual podía haberse ajustado al marco jurídico y así haber ganado credibilidad en el sistema”; no evitar “cualquier acción u omisión que perjudique, siquiera mínimamente, el prestigio, la dignidad o la imagen institucional de esta nueva organización, sanitaria, OSI”; no haber fundamentado la resolución “en información fehaciente (informes, estudios, proyectos o dictámenes) y basados en análisis objetivos de datos”; “hacer dejación de su obligación de hacer un esfuerzo encaminado a una mejora continua en el departamento que lidera”; “no compartir información, impidiendo el desarrollo de funciones en un clima de lealtad recíproca y desarrollo del trabajo en un marco de confianza”; “no proponer la introducción de cambios en la forma de gestionar este proceso de selección de personal, desaprovechando una ocasión única para haberlo hecho transparente y ajustado al marco jurídico”; promover “una falta de atención y consideración debida a los ciudadanos y ciudadanas, que si hubieran tenido

conocimiento de los hechos denunciados podrían haber realizado la correspondiente solicitud”; “incumplir su obligación de generar confianza en la ciudadanía a través de la transparencia y al incumplir su obligación de adoptar decisiones de forma razonada, consciente y objetivada”.

6.- El (...), se publica en el B.O.P.V., el Anuncio del Director Gerente de la OSI , por el que se da publicidad a la asignación, mediante libre designación, de un puesto de Subdirectora de Personal en la citada organización.

7.- A fin de que la CEP pudiera estudiar la denuncia planteada con el rigor necesario, con fecha 25 de septiembre de 2014, su Secretaría remitió un escrito a la OSI, dando cuenta de la denuncia presentada por la representación sindical de (...) en *Osakidetza* y solicitando una certificación, respecto a los siguientes extremos:

- 1.- Número de personas de carácter fijo que concurrieron a la convocatoria, y, en su caso, desistimiento de su participación en el proceso de provisión.
- 2.- Resolución por la que finalizó el proceso de provisión y nombramiento efectuado posteriormente, para la cobertura del puesto de que tratamos, carácter del nombramiento realizado y naturaleza de la relación de servicio de la persona nombrada con el Ente Público *Osakidetza*.

8.- El día 15 de octubre, la OSI respondió al requerimiento de la CEP, haciendo llegar a su Secretaría, un conjunto de documentos en los que se acreditan los siguientes extremos:

- a) A la convocatoria mencionada en la denuncia, concurrieron tres personas: una fija de plantilla de *Osakidetza*, otra interina de la misma organización y, una tercera, ajena al ente público.
- b) La primera de ellas, según expresa en una declaración firmada a 4 de julio, “posteriormente a la presentación de la solicitud, en conversaciones mantenidas con la directora de Personal de la OSI, puso en conocimiento de la misma su renuncia a participar en el citado proceso de provisión de puesto de libre designación”. Renuncia que se formalizó por escrito el mismo día 4 de julio.
- c) Mediante Resolución 475/2014, de 13 de junio, el Director Gerente de la OSI, a la vista de la propuesta de nombramiento formulada por la comisión constituida para la valoración de las solicitudes y de los conocimientos académicos y profesionales que concurren en la persona vinculada con una relación de interinidad, a la que se ha aludido en segundo lugar, acordó adjudicarle el puesto convocado, procediendo a su nombramiento.

9.- De la documentación remitida a esta CEP por parte de la OSI en relación con la denuncia presentada por la representación sindical de (...). en *Osakidetza*, resultan los siguientes hechos:

- a) Ante la necesidad de cubrir el puesto de Subdirector/a de Personal, se arbitró una convocatoria específica, por el procedimiento de libre designación, a la que podía concurrir personal fijo de *Osakidetza*, personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos y “aquel otro personal, siempre que reuniesen el resto de los requisitos de la convocatoria”.

- b) La convocatoria permitía expresamente la participación en el proceso de provisión de “otro personal”, distinto al fijo de *Osakidetza* o del que tuviera la condición de funcionario de la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de la posición que a cada tipo de personal le hubiera de corresponder en la prelación establecida por las normas aplicables al caso.
- c) Al proceso de provisión concurrió una única persona con la condición de personal fijo de *Osakidetza*, que posteriormente renunció a su participación, aun cuando su renuncia fue expresada de forma oral y no se formalizó por escrito hasta el día 4 de julio de 2014, fecha en que la cual, la convocatoria ya había sido resuelta, mediante la adjudicación del puesto convocado a una persona que tiene la condición de funcionaria interina.

10.- Aunque el escrito de denuncia formalizado por la representación sindical de (...) en *Osakidetza* enumera un amplio elenco de valores y principios del CEC -principios y valores que, a juicio de sus redactores, han sido vulnerados por los dos cargos públicos que han gestionado el proceso de provisión- lo cierto es que el único hecho que se pone en cuestión -el nombramiento de una persona no fija para cubrir el puesto convocado- no guarda relación alguna con el citado Código, que nada establece a propósito de los requisitos que han de cumplir los aspirantes a los procesos de provisión de puestos de trabajo convocados por la Administración General e Institucional de la CAPV. Antes al contrario, los reproches incluidos en la denuncia, afectan a cuestiones de legalidad material y procedimental relacionadas con el desarrollo de un proceso administrativo de provisión de puestos de trabajo.

11.- Como hicimos notar en el Acuerdo 8/2014, no corresponde a esta CEP emitir juicios en torno a la legalidad de la actuación administrativa. Su función consiste en dictaminar sobre la observancia del CEC por parte de los cargos públicos y asimilados que han formalizado su voluntaria adhesión al mismo. Serán, en su caso, los jueces y tribunales los que resuelvan sobre la adecuación al ordenamiento jurídico de las actuaciones llevadas a cabo por los cargos públicos del Gobierno vasco, con independencia de lo que pueda acordar esta Comisión a propósito de la conformidad de dichas actuaciones con las previsiones del CEC. Esto no quiere decir, sin embargo, que el cumplimiento de la ley constituya algo ajeno a la conducta ética de los cargos públicos. Antes al contrario, la observancia de la ley constituye una regla ética básica, que todo cargo público ha de cumplir; una regla que, a los efectos que interesan a esta CEP, sólo se contraviene cuando se constata una vulneración consciente, voluntaria y patente del ordenamiento jurídico, que refleja una actitud de insubordinación paladina e incontestable.

12.- Sin necesidad de entrar a analizar ahora, aspectos de legalidad que no pertenecen a su ámbito funcional, esta CEP considera que la existencia, en la convocatoria objeto de la denuncia, de una cláusula que autoriza expresamente a participar en la misma a “otro personal”, distinto del fijo de *Osakidetza*, “siempre que cumplan el resto de los requisitos” de la convocatoria, permite descartar la hipótesis de que el único reproche formulado por la organización sindical denunciante -el de permitir que una persona que carece de una relación permanente con *Osakidetza* pueda ser nombrada Subdirectora de Personal y ejercer como tal-

sea fruto de una vulneración consciente, voluntaria y patente del ordenamiento jurídico, como expresión de una actitud de insubordinación paladina e incontestable.

13.- En el Acuerdo 5/2014, acordamos la inadmisión de una denuncia relacionada, también, con las actuaciones llevadas a cabo por un cargo público durante la tramitación de un procedimiento de provisión de un puesto de trabajo, con el argumento de que, en la misma, ni se identificaba a los altos cargos o asimilados a los que se dirigía el reproche, ni se les hacían más imputaciones que las relativas a la eventual ilegalidad de su actuación administrativa. En este caso, la denuncia identifica perfectamente a los dos cargos públicos que protagonizaron los hechos denunciados, pero el único reproche de fondo que se les hace —una vez descartada la existencia de una vulneración consciente, voluntaria y patente del ordenamiento jurídico, como expresión de una actitud de abierta, paladina e incontestable insubordinación— pertenece al ámbito de la más estricta legalidad administrativa. La profusa invocación de los principios y valores expresados en el CEC, no nos debe confundir, ni ocultar el hecho de que el -único- reproche de fondo al que se remite toda la denuncia constituye una cuestión de rigurosa adecuación al ordenamiento jurídico, que trasciende el ámbito de conocimiento de esta CEP.

Por todo ello, esta CEP ha adoptado el siguiente

**ACUERDO:**

**Primero.-** Reiterar que el ámbito objetivo de actuación de esta Comisión se centra exclusivamente en el tratamiento ético —seguimiento de los valores, principios y conductas recogidos en el CEC— de las actuaciones del personal incluido en su ámbito de actuación.

**Segundo.-** Inadmitir la denuncia formulada por la representación sindical de (...). del Servicio Vasco de Salud Osakidetza, en relación con la conducta observada por el Director Gerente y la directora de Personal de la OSI (...) para la provisión del puesto de Subdirector/a de Personal de la citada organización (Resolución (...), publicada en el B.O.P.V. de (...)), por centrarse, realmente -y más allá de la formal invocación de diferentes valores y principios del CEC- en la concurrencia o no de irregularidades legales en la tramitación del citado procedimiento y no en la eventual contravención del CEC por parte de los cargos públicos adheridos al mismo.



**Josu Iñaki Erkoreka Gervasio**  
**Presidente de la Comisión de Ética Pública**

**Vitoria-Gasteiz, a 10 de noviembre de 2014**