



Asunto 10/2024

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA QUEJA SOBRE EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE DOS PLAZAS DE TM DE (...)

I.- CONSULTA

1.- El 23 de agosto del 2024 se recibió una queja a través del correo electrónico con relación al proceso de estabilización de 2 plazas de Técnico Medio en (...) y a la falta de respuesta a la queja presentada en el mes de julio a través del registro electrónico, donde se solicitaba aclaración en torno al procedimiento para cubrir el puesto.

Ante la falta de respuesta, dirige la misma a esta Comisión de Ética Institucional solicitando respuesta a dicha reclamación.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

1.- Por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 1 de marzo del 2016 se aprobó el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público (SII), con el que se quiere afianzar la ética pública y la ejemplaridad como señas de identidad de la Institución.

En el marco de dicho Sistema, se han aprobado sucesivamente diferentes Códigos de conducta: por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 1 de marzo del 2016, el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público (CCCP); por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 5 de septiembre de 2017, el Código de Conducta y Marco de Integridad Institucional aplicable a la contratación pública (CCC); por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, el Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral de Gipuzkoa (CCEP); por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 2 de octubre del 2018, el Código de conducta y Marco de Integridad aplicable a Ayudas y Subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público (CCAS); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).



2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación, correspondiéndole tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1- En el presente asunto se pone en cuestión el procedimiento para la estabilización de dos plazas, lo cual es competencia del servicio de Función Pública.

Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el mismo 23 de agosto se trasladó a las personas responsables del Servicio de Función Pública la queja recibida a fin de informarles y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, el Servicio de Función Pública (en adelante, el Servicio) remitió el 4 de septiembre un escrito con sus alegaciones.

2.- La persona que presenta la queja dice ser persona interesada y afectada por el proceso de estabilización de dos plazas de Técnico Medio de (...), al encontrarse en la bolsa de trabajo del mismo. Según señala en su escrito de queja y en información adicional enviada con posterioridad, la queja recae concretamente sobre la comisión de servicios a favor del funcionario de carrera resultante del proceso de estabilización, a saber D. (...), siendo a su vez favorecido el interino que ocupaba la plaza estabilizada, a saber D. (...), por continuar en el puesto en calidad de interino, en detrimento de los integrantes de la bolsa de trabajo creada a partir de la última OPE de Técnico Medio de (...).

Según señala, el cese de un funcionario interino debe producirse cuando se encuentre ocupando una plaza vacante y la plaza sea cubierta tras el correspondiente proceso selectivo previsto reglamentariamente y el funcionario de carrera tome posesión. Entiende el solicitante que el Sr. (...) debe tomar posesión del puesto (...) de Técnico Medio de (...) adscrito a la Dirección General (...), para ser nombrado funcionario de carrera y que en ese mismo instante el funcionario interino debe cesar en el puesto que ocupaba.



Por otro lado, recuerda que el personal funcionario, en los casos de urgente e inaplazable necesidad puede ser asignado en comisión de servicios, con reserva de puesto de trabajo, al desempeño de puestos propios de su cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación, grupo profesional, o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que estás adscrito. Siendo esto así, el Sr. (...) puede ser asignado en comisión de servicios a un apuesto diferente al que está adscrito, en los casos de urgente e inaplazable necesidad. Sin embargo, dicha asignación debe producirse una vez adscrito a un puesto de trabajo, con lo cual, también en ese caso el interino que ocupaba este puesto de trabajo debería cesar previamente para que el Sr. (...) pueda ser asignado en comisión de servicios. En cualquier caso, una vez se produzca la toma de posesión del puesto (...) deberá producirse el cese del interino y a partir de ese instante, se puede plantear una asignación diferente de puesto de trabajo para el Sr. (...), bien sea en comisión de servicios u otras formas de provisión de puestos de trabajo. No obstante lo anterior, tras la toma de posesión en el puesto (...) y la generación de una vacante en el departamento de (...), sería objeto de menos reparación si se nutriera a partir de la bolsa de trabajo y no la creación de una comisión de servicios a favor del Sr. (...) para regresar a su puesto de trabajo en (...).

A modo de resumen concluye que, estabilizando un puesto en (...), pero sin pisar el Departamento, y asignándosele una comisión de servicios para continuar en (...), el funcionario interino continúa en el puesto estabilizado como interino, privando al resto de los integrantes de la bolsa de trabajo formada a partir de última OPE de Técnico Medio de (...) a acceder a un puesto público.

3.- El escrito presentado por el Servicio comienza señalando la normativa que ampara el procedimiento llevado a cabo. Por un lado, el Acuerdo de Consejo que aprobaba las convocatorias y las bases generales y específicas; y el Acuerdo de Consejo que nombra a la Sra. (...) funcionaria de carrera y su adscripción al mencionado puesto. Sin embargo, esta persona, el mismo día que tomó posesión de su plaza solicitó ser declarada en situación de excedencia para prestar servicios en el sector público. Esta posibilidad está contemplada en el apartado 5 de artículo 148 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco que señala que “el personal funcionario de carrera en situación de excedencia para prestar servicios en el sector público conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen, sin reserva de puesto ni destino, y se le aplicará el régimen de la administración pública en la que esté destinado de forma efectiva”. A su vez, la base nº 17 de las bases generales de la convocatoria citada disponen lo siguiente: “En caso de que personas nombradas funcionarias de carrera con ocasión de un proceso de estabilización de la Diputación Foral de Gipuzkoa solicitaran la excedencia sin reserva de puesto en el momento de la toma de posesión o con posterioridad a causa de obtener otra plaza en el marco de los procesos selectivos para la estabilización de empleo temporal contemplados en la Ley 20/2021, de 28 de



diciembre, se podrá proceder a la cobertura de las plazas que resulten vacantes por dicha razón. En tales casos, se podrá proceder a aplicar el procedimiento establecido en la base 15.4.5 a fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas”. En este contexto, se prevé que en mes de septiembre de 2024 se proponga el nombramiento de funcionario de carrera del Sr. (...), ya que es el siguiente aspirante por puntuación en la lista de convocatoria, en la plaza de Técnico Medio de (...) y su adscripción con carácter definitivo al puesto (...).

Actualmente, el puesto vacante (...) está ocupado por el Sr. (...), funcionario interino, que fue nombrado por Orden foral nº (...), por ser el primero en la lista de la Diputación foral disponible para la cobertura de puestos vacantes. Tal y como se ha señalado, hubiera sido cesado si la funcionaria de carrera nombrada no hubiera solicitado ser nombrada en situación de excedencia, que no conlleva la reserva de puesto, por lo que no hay procedido su cese, dado que el puesto de Técnico Medio de (...) continua vacante, sin titular.

Tras la explicación sobre el puesto de trabajo en cuestión, en relación con el hecho de no haber respondido hasta el momento a la queja presentada, señala que habiendo sido presentada el 31 de julio, no ha transcurrido aún el plazo legal establecido para ello según los apartados 2 y 3 del art. 21 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Finalmente, señala que el interesado no formula una solicitud concreta si no que emite juicios de valor indicando cuestiones como que “sería objeto de menos reparación si se nutriera a partir de la bolsa de trabajo...”, de lo cual no puede deducirse cuál es su pretensión.

4.- La queja en el presente asunto versa en torno al procedimiento y a la falta de respuesta a la queja presentada por registro electrónico dirigida al Servicio.

Según se desprende de ambos escritos, especialmente del enviado por el Servicio que aporta las bases y los artículos de referencia que avalan el procedimiento seguido, todo apunta a que, hasta el momento, se ha seguido el procedimiento estipulado tanto para el nombramiento de funcionarios de carrera como para las sustituciones y ceses que conlleva el mismo. Por tanto, nada puede objetar esta CEI al proceso llevado a cabo dado que ni desde el punto de vista legal y desde el punto de vista ético ha habido incidencia alguna.

Tal y como y como se deduce de los escritos, el siguiente hito en el proceso será la toma de posesión del Sr. (...), siguiente por puntuación, pero dicha situación aún no ha tenido lugar por lo que no es posible valorar desde ningún punto de vista una situación que aún no se ha dado.



La segunda parte de la queja del interesado se formula por no haber recibido respuesta, a 23 de agosto, al escrito presentado a través del Registro sobre este asunto el día 31 de julio. A este respecto, por un lado, tal y como señala el Servicio, no ha transcurrido el tiempo legal establecido para ello, por lo que desde ese punto de vista tampoco hay nada que reprochar. Sin embargo, esta CEI no valora el cumplimiento o no de la normativa, sino que le corresponde valorar el respeto a lo establecido en el SII. A este respecto, ya se señaló en la Resolución 7/2024 la importancia de garantizar que los servicios funcionen bien para poder cumplir con el objetivo de servir que tiene las administraciones. Y señalamos esto por la circunstancia de la fecha en la que se producen los hechos, registro el 31 de julio y falta de respuesta a 24 de agosto, es decir en pleno periodo vacacional de muchos empleados públicos. Sin embargo, tal y como se decía en la mencionada Resolución, el hecho de que los empleados públicos ejerzan su derecho a disfrutar de los días de descanso que le corresponden no puede, en ningún caso, perjudicar los intereses de la ciudadanía y por ello se instaba a realizar una gestión eficiente de los recursos humanos especialmente en periodos vacacionales, con objeto de cumplir lo establecido en relación con los valores de Responsabilidad Profesional y los principios de Buena Gestión. Sin embargo, a diferencia de la situación objeto de la Resolución 7/2024, en el presente asunto no se ha mermado ningún derecho del interesado ya que, como se ha dicho, la situación que inquieta al interesado no ha tenido lugar aún. Por tanto, una vez más, ni desde el punto de vista jurídico ni desde el punto de vista del SII ha tenido lugar, hasta el momento, irregularidad alguna.

En cualquier caso, debemos recordar que en cuanto a la provisión de puestos de trabajo el CEEP establece una estricta defensa de la legalidad y especial salvaguarda de los valores de Imparcialidad y Objetividad (4.d):

4. Imparcialidad y Objetividad

(...)

d) Especialmente, esta actuación objetiva deberá impregnar la actividad profesional que se despliegue sobre los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puesto de trabajo, contratación pública, de tramitación de subvenciones o de cumplimiento de cualquier exigencia legal que este imbuida por el principio de publicidad y libre concurrencia, así como por la salvaguarda de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

(...)



En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 18 de septiembre del 2024, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - Teniendo en cuenta lo establecido en el Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral, consideramos que la gestión realizada por el Servicio de Función Pública no vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

Segundo. – A fin de garantizar el buen funcionamiento de la Diputación foral, instamos a que los puestos de trabajo se asignen siempre respetando el pleno cumplimiento de la legislación y normativa vigente y los valores de Imparcialidad y Objetividad. Para ello, deberán establecerse criterios de selección justos, transparentes y equitativos, y comunicarse los criterios de selección, las etapas del proceso y las razones detrás de la selección o rechazo de candidatos.

Irene Berasaluze Lazkano
Presidenta de la Comisión de Ética Institucional