

## Comisión de Ética Pública

### Asunto 2/2019

#### **ACUERDO RELATIVO A LA DENUNCIA INTERPUESTA POR (...), EMPLEADO PÚBLICO DEL (...), EN RELACIÓN CON LA VALORACIÓN QUE SU SUPERIOR JERÁRQUICO LE OTORGÓ EN EL PROCESO DE RECONOCIMIENTO DEL NIVEL DE DESARROLLO PROFESIONAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2011.**

1.- Con fecha 15 de enero de 2019, tiene entrada en el registro central del Gobierno vasco, un escrito dirigido a esta CEP en el que la persona interesada, empleado público que presta servicios como personal fijo en (...), da cuenta a este órgano de las vicisitudes que tuvieron lugar en el proceso de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional correspondiente al ejercicio 2011, al que concurrió en ejercicio del derecho que le asiste como personal fijo, pero en el que no obtuvo de su superior jerárquico la valoración que le permitía acceder a los niveles de carrera profesional a los que aspiraba.

2.- El escrito en cuestión precisa que el autor de la denuncia decidió, en su día, participar en el citado proceso, con el propósito de acceder “al nivel final, el IV, al cual se accede aprobando tres bloques”. Según se añade a renglón seguido, la persona interesada superó “sin problemas los dos primeros, pero el último -una evaluación personal y subjetiva de mi superior jerárquico- hace que me quede fuera del acceso a dicho nivel”.

3.- Siempre de acuerdo con el relato incluido en el citado escrito, la persona interesada interpuso recurso de Alzada contra la Resolución del director de Recursos Humanos, por la que se daba respuesta a las solicitudes de reconocimiento de nivel de desarrollo profesional formuladas para el ejercicio 2011, pero fue desestimado por el director general.

4.- La persona interesada sostiene que la Resolución por la que se da respuesta a su recurso de Alzada se dicta “sin demasiada explicación, sólo alegando que el proceso administrativamente fue correcto, pero sin entrar al fondo de la cuestión de por qué en el bloque de evaluación personal se me suspendió: es decir, en qué informes, faltas o expedientes (no hay ninguno, ya se lo manifiesto desde ahora) se basa dicha puntuación”. Y tras una cita legal y jurisprudencial sobre la necesidad de motivar los actos administrativos que “limiten derechos subjetivos e intereses legítimos” y una enumeración de los principios del CEC que podrían haberse contravenido en este caso, concluye afirmando que en la resolución del Recurso de Alzada, “no se ha enmendado una manifiesta injusticia, que raya en la impunidad”.

5.- El autor de la denuncia considera a este respecto que en la actuación objeto de la misma se ha producido una “clara discriminación” hacia su persona, “por el hecho de ser el único de mi

gremio al que se le ha negado dicho nivel, a pesar de tener tantos o más méritos que cualquiera de ellos, como puedo demostrar si es preciso documentalmente”.

6.- El escrito dirigido a esta CEP lleva adjuntas fotocopias del escrito por el que el autor de la denuncia interpuso el Recurso de Alzada citado en el punto 3 del presente apartado y de la Resolución del director general por la que se desestimó el mismo, en la que se señala, de manera pormenorizada, el resultado obtenido por la persona interesada en cada uno de los tres bloques que conforman la evaluación, en contraste con la puntuación requerida con carácter general, en cada uno de ellos, para acceder al nivel IV. Por lo que aquí interesa, de la citada resolución cabe destacar de manera especial, el fundamento de derecho sexto, que reza como sigue:

“En base a la normativa, citada, la persona recurrente fue evaluada por su responsable jerárquico quien, aplicando el Manual de evaluación y las escalas de valoración contenidas en el mismo, puntuó los factores e ítems correspondientes al bloque A, relacionados con la actividad, el desempeño y el dominio profesional y al bloque C, relacionados con la aplicación y el compromiso con la organización, registrando los resultados de su evaluación en la aplicación informática establecida al efecto y aportándolos al Comité de Evaluación de la organización para su revisión y tratamiento.

El Comité de Evaluación considerando la información generada a lo largo del proceso, los resultados de la baremación de los méritos curriculares, la evaluación del responsable y las fichas de aportaciones cumplimentadas por cada profesional en la solicitud, procedió a la aprobación de los resultados de la evaluación y del conjunto de los niveles de desarrollo profesional resultantes en la organización, remitiendo éstos a la Dirección General”.

7.- El escrito concluye solicitando a esta CEP dos cosas:

- “Informe detallado de por qué mi superior jerárquico me puntuó de forma que no pudiera acceder al nivel que a todos los demás se les concedió, ya que entre el Personal a su cargo soy el único al que le ocurrió esto: informes, expedientes, quejas, etc. sobre mi trabajo, que documentalmente prueben que no soy acreedor de dicho nivel y todos los demás sí”

- “Si ha habido un trato discriminatorio hacia mi persona, y en base a qué”

A lo cual añade una invocación a su derecho a ser informado “de forma pública, documentada y objetiva” del tratamiento del que ha sido objeto

8.- En su virtud, haciendo uso de las herramientas telemáticas a las que se refiere el inciso segundo del apartado 16.4 del CEC, esta CEP ha adoptado por unanimidad el siguiente

## **ACUERDO:**

### **I.- Antecedentes**

1.- El Código Ético y de Conducta aprobado por el Consejo de Gobierno vasco el 28 de mayo de 2013 (CEC) nace del propósito de recuperar el sentido ético de la política y de la apuesta por 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 y asimilados que forman parte de la alta dirección ejecutiva del Gobierno vasco, con objeto de que sus acciones, tanto públicas como privadas, se mantengan en consonancia con los valores, principios y estándares de conducta previamente fijados en el mismo. Todo ello, con el fin último 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 sus 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, que constituyen el parámetro de referencia con el que ha de operar esta CEP para dar respuesta a las cuestiones y dilemas éticos que puedan someter a su consideración, tanto los cargos públicos y asimilados voluntariamente adheridos al mismo, como terceras personas sinceramente interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

3.- A tal efecto, el apartado 16.3. del CEC establece en su inciso primero que la CEP, será el órgano competente para “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”.

### **II.- CUESTIÓN SOMETIDA A LA CONSIDERACIÓN DE LA CEP**

1.- Como se ha señalado en la parte introductoria del presente Acuerdo, el autor de la denuncia interesa de esta CEP un “informe detallado” sobre las razones por las que su “superior jerárquico” le puntuó en el bloque 3 de manera que no pudiera acceder al nivel que

pretendía, dado que, de “entre el personal a su cargo”, es “el único al que le ocurrió esto”. Pide, concretamente, “Informes, expedientes, quejas, etc., sobre mi trabajo, que documentalmente prueben que no soy acreedor a dicho nivel y todos los demás, sí”.

2.- En numerosos acuerdos -véase, entre otros, el Acuerdo 1/2017- hemos afirmado que el CEC tan sólo obliga a los cargos públicos integrados en el Catálogo en el artículo 4 de la LCCCI -lo que excluye, de entrada, al personal funcionario, estatutario o laboral no incluido en el mismo- y durante el lapso temporal comprendido entre la formalización de su nombramiento como cargo público -lo que incluye su adhesión personal e individualizada al CEC- y el momento en el que surte efectos su cese.

3.- Como la persona que ha promovido el presente Acuerdo no especifica quién es la persona a la que atribuye la posible contravención del CEC -esto es, no identifica al “superior jerárquico” que llevó a cabo la evaluación correspondiente al bloque C, otorgándole una puntuación inferior a la requerida para obtener el nivel de desarrollo profesional que pretendía- parece necesario clarificar en primer lugar ese extremo, a fin de evitar un pronunciamiento sobre la eventual contravención del CEC por parte de una persona que no está sujeta al deber de observar el modelo de conducta pública que en el mismo se esboza.

4.- Hecha la oportuna consulta ante la Dirección de Recursos Humanos de (...), esta ha informado por escrito de que la persona que ha realizado la evaluación correspondiente al bloque C en el proceso de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de la persona interesada no es un cargo público incluido en el Catálogo actualizado de cargos públicos y, por ende, sujeto a la CEC, sino “el Jefe de (...) donde desempeñaba sus funciones en el momento de la evaluación”, es decir, una persona que presta servicios en (...) en calidad de (...), que se encuentra expresamente excluido por el CEC (apartado 2.2.) de entre los “destinatarios” de sus mandatos y prescripciones.

Ello nos lleva a inadmitir la denuncia, por referirse a la conducta de un empleado público no sujeto al CEC y, en consecuencia, no incluido en el ámbito subjetivo de actuación de esta CEP.

5.- Por lo demás, tampoco las pretensiones de fondo formuladas por el autor de la denuncia pueden ser satisfechas por esta CEP.

6.- En primer lugar, porque no corresponde a esta CEP dictaminar, en términos generales, si la motivación de un acto administrativo alcanza o no el umbral explicativo y argumentativo exigido por la ley. Una vez agotada la vía administrativa -como es el caso, tras la resolución del Recurso de Alzada formulado en tiempo y forma- ese extremo sólo podría ser analizado y resuelto por un órgano judicial en el marco del correspondiente procedimiento contencioso-administrativo.

7.- Por lo que respecta, concretamente, al caso sometido a nuestra consideración, parece evidente que la evaluación llevada a cabo por el “superior jerárquico” de la persona interesada en relación con el bloque C, no se encontraba huérfana de razones y fundamentos. El fundamento jurídico sexto de la resolución por la que se desestima el Recurso de Alzada que en su momento interpuso la persona interesada, alude, concretamente, a los contenidos en el “Manual de evaluación y las escalas de valoración contenidas en el mismo”. Si el Manual en cuestión ordena o no el proceso evaluador con criterios claros, objetivos y susceptibles de supervisión y control es algo que en ningún caso podría dictaminar esta CEP, por exceder las funciones que tiene atribuidas.

8.- Por otro lado, resulta innegable que el autor de la denuncia goza de pleno derecho para acceder a la documentación que pueda haber servido de soporte para las decisiones administrativas que le afectan. Así se lo reconoce nuestro ordenamiento jurídico a través de normas que, por su notoriedad, no resulta necesario citar pormenorizadamente en este lugar.

9.- Pero para garantizar el ejercicio de ese derecho, la Comunidad Autónoma de Euskadi cuenta con la Comisión Vasca de Acceso a la Información Pública, creada por Decreto 128/2016, de 13 de septiembre, que desarrolla el esquema operativo esencial de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en relación con las reclamaciones que, con carácter potestativo y previo a la jurisdicción contencioso-administrativa, pueda interponer la ciudadanía vasca frente a toda resolución denegatoria dictada por las administraciones y entes que integran los sectores públicos autonómico y local de Euskadi, en materia de acceso a la información pública.

Es a esa instancia, por tanto, a la que la persona interesada debe recurrir para ver satisfecho su derecho a acceder a la documentación que le interesa.

10.- En consecuencia, esta CEP adopta por unanimidad el siguiente

#### **ACUERDO:**

1.- Inadmitir la denuncia formulada por la persona interesada, por referirse a la conducta de un empleado público no sujeto al CEC y, en consecuencia, no incluido en el ámbito subjetivo de actuación de esta CEP.

2.- No corresponde a esta CEP dictaminar, en términos generales, si la motivación de un acto administrativo alcanza o no el umbral explicativo y argumentativo exigido por la ley.



3.- Para garantizar el acceso a la documentación que pueda haber servido de soporte a las decisiones administrativas que le afectan, el autor de la denuncia puede recurrir a la Comisión Vasca de Acceso a la Información Pública, creada por Decreto 128/2016, de 13 de septiembre.

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

**Vitoria-Gasteiz, a 21 de febrero de 2019**