



Intervención de oficio de la institución del Ararteko en relación con la OPE de Osakidetza 2016-2017





ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN

1. APERTURA DE ACTUACIONES DE OFICIO

2. INFORMACIÓN RECABADA EN EL CURSO DE LA INTERVENCIÓN

2.1. Sobre el modo de gestión de la operativa de los procesos selectivos

2.2. Sobre los estudios e investigaciones realizadas y las decisiones adoptadas con posterioridad

- Estudios psicométricos
- Expedientes informativos
- Informes o análisis de situación
- Decisiones adoptadas con posterioridad

2.3. Sobre las propuestas de mejora realizadas con respecto a futuras OPE

- Informe realizado a propuesta del Departamento de Salud
- Informe del IVAP
- Encuentros con grupos parlamentarios y organizaciones sindicales

3. VALORACIONES Y RECOMENDACIONES





0. INTRODUCCIÓN

El presente informe se emite como resolución que pone fin a la intervención de oficio que ha realizado la institución del Ararteko en relación con la oferta pública de empleo (OPE) de Osakidetza 2016-2017.

Es importante destacar desde el inicio que esta intervención no se ha planteado como una investigación orientada a esclarecer las presuntas irregularidades denunciadas para hacer depender de ello la exigencia de posibles responsabilidades personales. Este cometido, en estos momentos, a salvo las actuaciones de orden disciplinario que se están siguiendo por parte de Osakidetza, está en manos de la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que de hecho tiene abiertas unas diligencias a raíz de las denuncias formuladas ante ella por algunas organizaciones políticas y sindicales

Lo que el Ararteko ha pretendido, como más adelante se dará cuenta de ello, ha sido conocer el modo en el que se han organizado y desarrollado los procesos selectivos que han tenido lugar en el marco de esta OPE, así como las medidas e iniciativas que han sido adoptadas por Osakidetza (en tanto que responsable última de los procesos) una vez que se conocieron las denuncias, para así tratar de dar cumplimiento cabal a las obligaciones que como institución tiene atribuidas de fiscalizar la legalidad de la actuación de las administraciones públicas vascas y velar por los derechos de la ciudadanía.

Es necesario explicar, no obstante, que lo ocurrido en algunos procesos selectivos bajo sospecha, que han sido objeto de recurso en el ámbito jurisdiccional (así lo han confirmado a esta institución los responsables de Osakidetza al abordar la elaboración de este informe) ha hecho que las posibilidades de actuación de esta institución se hayan visto condicionadas debido a lo establecido en el artículo 13.1 de nuestra ley constitutiva (Ley 3/1985, de 27 de febrero), que expresamente señala que el Ararteko no entrará al examen de aquellos asuntos sobre los que haya recaído sentencia firme o esté pendiente resolución judicial y que suspenderá su intervención si, una vez iniciada ésta, se interpone por persona interesada demanda o recurso ante los tribunales de justicia.

Como se comprenderá, este límite legal ha obligado a esta institución a ser especialmente cautelosa a la hora de considerar sus posibilidades de actuación para no interferir en la labor de los órganos judiciales que deberán pronunciarse sobre los recursos que han sido presentados en la jurisdicción contencioso-administrativa. Sin embargo, este Ararteko ha entendido que ello no era óbice para llevar a cabo unos comentarios críticos sobre el modo en que se ha desarrollado esta OPE de Osakidetza 2016-2017, así como sobre las iniciativas y decisiones





adoptadas tras conocerse las denuncias, y, sobre todo, que no le impide formular posibles recomendaciones orientadas a próximas OPE, con el fin de evitar que pueda repetirse lo ocurrido en esta OPE 2016-2017.

Hay que destacar que estamos en presencia de un desafío que se proyecta en dos momentos distintos. En un primer momento, que es al que básicamente responden las valoraciones y propuestas que plantea el Ararteko en el presente informe, se deberá abordar la manera en que se va a proceder con respecto a los procesos selectivos más inmediatos. El objetivo fundamental debe ser garantizar la transparencia, objetividad e imparcialidad de los mismos. Este estudio no pretende entrar en un análisis de naturaleza más estratégica, que se dará en un segundo momento y que deberá abordar la ordenación del personal al servicio de las administraciones públicas y, en especial, lo referido a su modo de selección.

Siendo éste el planteamiento que ha presidido la intervención de la institución, el presente informe se estructura en tres partes. En la primera, se dará cuenta del momento y de las circunstancias en las que esta institución tomó la decisión de actuar de oficio en relación con esta OPE.

Más adelante, en una segunda parte, se dejará constancia de la información que ha sido recabada en el curso de la intervención realizada. Para una mayor claridad, esta segunda parte se ordenará, a su vez, en tres apartados diferenciados. En el primero se analizará la configuración y la "operativa" diseñada para los procesos selectivos. Tras ello, en un segundo apartado, se abordarán las actuaciones de estudio e investigación que han sido realizadas por Osakidetza, con el fin de esclarecer las denuncias formuladas tras la publicación de los resultados de la fase de oposición, así como de las decisiones que se han seguido con posterioridad. Y, ya por último, en un tercer apartado, se expondrán las medidas y propuestas que ya han sido avanzadas para tratar de mejorar las condiciones en las que se habrán de desarrollar las futuras OPE por los inmediatos implicados en la gestión de estos procesos (Departamento de Salud e IVAP), así como por distintas organizaciones sindicales y grupos parlamentarios.

En estos apartados se procurará dar a conocer toda la información que ha sido recabada por esta institución en el curso de la intervención realizada con el fin de situar, en el contexto debido, las reflexiones o comentarios críticos que le merece esta OPE de Osakidetza 2016-2017, así como las valoraciones y recomendaciones que se contienen en la tercera y última parte de este informe.





1. APERTURA DE ACTUACIONES DE OFICIO

La institución del Ararteko tomó la decisión de actuar de oficio en relación con la OPE de Osakidetza 2016-2017 el pasado 7 de junio.

Los días previos a adoptar esta decisión, distintos medios de comunicación y redes sociales se hicieron eco de las denuncias que habían sido formuladas tras conocerse los resultados de algunas de las pruebas selectivas realizadas (especialmente, en el caso de las especialidades médicas). Estas denuncias fueron planteadas, en algunos casos, por determinados miembros de los tribunales calificadoros. En otros, lo fueron por interesados participantes en las pruebas, así como por representantes de algunas organizaciones políticas y sindicales, algunos de los cuales, como ya se ha señalado, acudieron incluso a la propia Fiscalía.

En estas denuncias se venía a sostener que los resultados publicados eran demostrativos de la existencia de irregularidades que se concretaban en una presumible filtración del contenido de las pruebas con el fin de favorecer a determinados aspirantes a los que se trataba de facilitar su acceso a los puestos de facultativos médicos convocados.

El propio consejero de Salud solicitó mantener un encuentro personal con el ararteko para darle cuenta de la situación generada y anticiparle las medidas que ya habían sido adoptadas de manera urgente con el fin de analizar los resultados de las pruebas celebradas (la solicitud de un informe psicométrico sobre el resultado de las pruebas) y esclarecer el eventual fundamento de las denuncias realizadas (la apertura de expedientes informativos).

El Ararteko considera importante precisar el momento en el que se tomó esta decisión de iniciar esta actuación propia, ya que no era la primera ocasión que tenía conocimiento de denuncias (o, mejor dicho, quejas) sobre posibles irregularidades referidas a la OPE de Osakidetza 2016-2017. En efecto, con anterioridad a la celebración de las pruebas selectivas, la institución fue receptora de varias quejas en las cuales sus promotores denunciaban la práctica, según ellos, habitual y generalizada en el caso de las especialidades médicas, consistente en favorecer a determinados candidatos, protegidos por las jefaturas de servicio de los distintos hospitales u organizaciones sanitarias, a quienes se daba a conocer el contenido de las pruebas selectivas, asegurándose de este modo la consolidación de sus empleos como facultativos. Estas denuncias se plantearon basándose en cómo entendían que se habían desarrollado anteriores OPE de Osakidetza, y en ellas se mostraba el convencimiento de que también en la OPE 2016-2017, que estaba pendiente de realizar, se iban a producir irregularidades. Sin embargo, en aquel momento, el Ararteko entendió precipitado acordar la admisión a trámite de





tales quejas, ya que se basaban en presunciones de posibles irregularidades en futuros actos todavía no materializados, por lo que consideró que, a falta de otros indicios, más allá de lo declarado por los interesados que acudieron a la institución y al no haber planteado los interesados ningún tipo de denuncia o reclamación previa ante la propia Osakidetza, lo más oportuno era posponer cualquier actuación hasta tanto tuviera lugar la celebración de las pruebas para, de mediar nuevos datos, reconsiderar en su caso la procedencia de una eventual intervención como en efecto ha ocurrido.

Debe señalarse también que, además de la apertura de esta actuación de oficio con respecto a la OPE, se han registrado algunas quejas individuales referidas a distintas especialidades médicas (neurocirugía, urología, cirugía ortopédica y traumatología, medicina de trabajo) y técnicas (economistas, microbiología y parasitología), de las cuales, nada más ser recibidas, se dio oportuno traslado a la Dirección General de Osakidetza. Se trata de quejas que, en algunos casos, siguen pendientes de resolución en esta institución. Quizá sea importante llamar la atención sobre el hecho de que algunas de estas quejas han sido presentadas por opositores preocupados por la posibilidad de ver truncadas sus legítimas expectativas ante las demandas de una repetición generalizada de las pruebas. En este sentido, conviene destacar que el Ararteko siempre ha tenido muy presente y ha sido especialmente consciente de la existencia de intereses encontrados entre los opositores afectados por una eventual repetición de las pruebas.

Una vez tomada la decisión de iniciar una actuación propia en torno a la OPE de Osakidetza 2016-2017, esta institución consideró oportuno mantener sendas reuniones con responsables de Osakidetza, del Departamento de Salud y del IVAP, gracias a las cuales se pudo conocer el procedimiento seguido en orden al diseño y preparación de las pruebas selectivas así como las medidas adoptadas a efectos de garantizar la necesaria reserva en torno a tales pruebas. De esta manera se tuvo constancia del Acuerdo de encomienda de gestión suscrito entre Osakidetza y el IVAP para la *"gestión material de la operativa necesaria para la puesta en marcha y desarrollo de las pruebas selectivas del proceso selectivo Oferta Pública de Empleo 2016-2017"*, lo que hizo que se tomara la decisión de seguir una actuación separada ante este instituto.

En cualquier caso, tal y como se afirmaba en el propio Acuerdo suscrito, la encomienda realizada de ningún modo implicaba o suponía la cesión de la titularidad de las competencias ni de los elementos sustantivos de su ejercicio atribuidas a la Dirección General de Osakidetza. Ello explica que haya sido Osakidetza (junto con el Departamento de Salud) la que haya asumido la responsabilidad de llevar a cabo las investigaciones pertinentes tras las supuestas





irregularidades denunciadas y que, en lógica correspondencia, esta institución haya establecido una segunda línea de intervención, ante los responsables de este ente, con el fin de realizar un seguimiento de tales investigaciones.

En este punto, consideramos importante hacer constar que, en el momento de dar inicio a tales investigaciones, los responsables de Osakidetza hicieron un ofrecimiento expreso a esta institución para que pudiera tomar parte activa en los expedientes informativos abiertos tras las primeras denuncias. Sin embargo, este Ararteko entendió obligado declinar dicho ofrecimiento con el fin de preservar y no comprometer su siempre necesaria independencia.

Los responsables de Osakidetza ha venido dando puntual y cumplida cuenta a este Ararteko de todas sus actuaciones, las cuales, básicamente, han quedado reflejadas en los siguientes documentos: 1) informe resumen del análisis psicométrico de las pruebas selectivas, 2) informe definitivo de las pruebas selectivas (en el que se incluyen los resultados de los expedientes informativos también remitidos de manera separada) y, por último, 3) informe *“Propuestas y recomendaciones para redefinir los procesos de selección de Osakidetza-SVS (particularmente en lo que afecta al acceso a la condición de facultativos especialistas médicos)”*.

Asimismo, los responsables del IVAP han atendido los requerimientos realizados por esta institución para conocer el modo en que se gestionó la “operativa” de los procesos selectivos así como su opinión autorizada, en tanto que organismo experto en procesos de selección de personal, sobre la posibilidad de introducir cambios y mejoras en futuras OPE.

Es preciso indicar también que, además de las intervenciones que se acaban de señalar, el Ararteko ha mantenido varios encuentros con distintas organizaciones sindicales y grupos parlamentarios que le han permitido conocer no sólo el parecer de éstos sobre lo ocurrido en esta OPE 2016-2017 sino, sobre todo, las propuestas de intervención que consideran necesarias, con el fin de evitar que algo similar pueda volver a tener lugar.





2. INFORMACIÓN RECABADA EN EL CURSO DE LA INTERVENCIÓN

2.1. Sobre el modo de gestión de la operativa de los procesos selectivos

Con este término de “operativa” en realidad se está haciendo referencia a todas las medidas organizativas que han sido adoptadas para la efectiva materialización de los procesos selectivos anunciados en el marco de la OPE de Osakidetza 2016-2017 y que en buena parte ha estado a cargo del IVAP, como consecuencia del Acuerdo de encomienda de gestión suscrito por las directoras de Osakidetza y del IVAP, que es el que en definitiva ha permitido dar cumplimiento a las previsiones recogidas tanto en las bases generales como en las específicas de las respectivas convocatorias, que atribuían, en todo caso, al IVAP la elaboración de la primera prueba teórica y facultaban a los tribunales para delegar, en este mismo instituto, la confección del segundo ejercicio de carácter práctico.

A la hora de abordar el informe sobre su intervención en la OPE que le solicitó esta institución del Ararteko, el IVAP ha querido incorporar un diagnóstico de la situación a la que hubo de hacer frente a principios de marzo de 2018. Según se explica en el referido informe, en ese momento, el IVAP debía responsabilizarse de la elaboración de un total de 86 ejercicios teóricos (todas las especialidades anunciadas en la OPE), asegurándose de extremar las medidas de seguridad en el proceso de elaboración y de garantizar la trazabilidad del proceso reduciendo al máximo el número de personas intervinientes.

El IVAP, al realizar este diagnóstico, ha dejado constancia de su amplia experiencia en la elaboración de pruebas selectivas, debido a la colaboración que de manera habitual viene prestando a un importante número de administraciones y organismos públicos, pero, al mismo tiempo, ha reconocido que, al enfrentarse a esta OPE de Osakidetza 2016-2017, muchos de los procesos convocados (entre ellos, naturalmente, los referidos a las distintas especialidades médicas) eran o respondían a un ámbito de conocimiento que no es habitual para el instituto.

En este sentido, este organismo ha insistido en que, al ocuparse de la preparación de la operativa de la OPE, hubo de enfrentarse, por un lado, a la necesidad de conciliar la responsabilidad habitual del IVAP de garantizar la guarda y custodia con la plena seguridad de confidencialidad, con la necesidad, por otro lado, de contar con personal externo al propio instituto o no habitual en la confección de los exámenes más técnicos o específicos. Tal situación le llevó a tomar, entre otras las decisiones que siguen:





- Iniciar con urgencia la búsqueda de expertos. En el caso de las categorías médicas se acudió a tal efecto a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza.
- Constituir un equipo ad hoc en el seno del IVAP.
- Coordinar con EJIE (Sociedad Informática del Gobierno Vasco) un operativo de seguridad informática específico.
- Asegurar la reproducción de los materiales necesarios a través del servicio de reprografía del Gobierno Vasco y de la imprenta adjudicataria del servicio.
- Definir la estructura de los exámenes haciendo que todos estuvieran compuestos por un total de 100 preguntas (10 de reserva); enunciado con cuatro alternativas de respuesta; de las 100 preguntas, 91 serían de temario general y 9 del temario común (idéntica proporción en las de reserva); dos modelos de examen por cada especialidad (distinto orden); traducción a demanda de los opositores.

A continuación, en su informe el IVAP ha dado cuenta detallada del procedimiento seguido. Ha descrito el modo en que se realizaron los primeros contactos; ha destacado las características del repositorio seguro *IVAPeko bilgunea*; ha precisado el cauce seguido para la traducción al euskera de los exámenes, la manera en la que se gestionó la documentación necesaria, así como el modo de impresión y de traslado de los exámenes; todo ello para concluir manifestando que desde el IVAP se tomaron todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y trazabilidad de las pruebas realizadas, tanto en la elaboración de las mismas como en su posterior tratamiento, reproducción y transporte.

A juicio de esta institución, lo dicho en este informe refleja la premura con la que se hubo de actuar y muestra también el especial compromiso del IVAP para asegurar la trazabilidad del proceso de elaboración de las pruebas y para extremar las medidas de seguridad. En este punto, el Ararteko considera obligado reconocer y poner de manifiesto que en el seguimiento que ha venido realizando de esta OPE de Osakidetza 2016-2017 en ningún momento se ha puesto en cuestión la operativa diseñada por el IVAP al efecto de asegurar la confidencialidad de las pruebas. Las dudas que se han suscitado sobre una eventual quiebra de la confidencialidad no han estado referidas al IVAP, tal y como lo demuestran los expedientes informativos tramitados por Osakidetza, que en su mayoría fueron abiertos a la vista de los resultados del segundo ejercicio práctico cuya elaboración corrió a cargo de los propios tribunales, a excepción de la especialidad de angiología y cirugía vascular. En efecto, es una realidad que en ninguno de los



expedientes tramitados se ha cuestionado la labor del IVAP como responsable y garante de la confidencialidad de las pruebas.

Por otra parte, esta institución considera obligado poner de relieve que la encomienda de gestión suscrita ha respondido a un modelo tipo que no ha tenido en cuenta las especificidades que singularizan la categoría de médicos, circunstancia ésta que, tal y como ha destacado también el IVAP en su informe, ha dado lugar a una serie de graves inconvenientes, habida cuenta de la especial cualificación requerida para la elaboración de las pruebas.

En este sentido, lo cierto es que los cambios acordados por Osakidetza con la representación sindical para esta OPE 2016-2017 con el propósito de “contener” o reducir la capacidad de influir de los miembros de los tribunales, entre ellos encomendar al IVAP la confección de las pruebas, no siempre ha tenido la virtualidad esperada, dado que este instituto, ante la falta de especialistas, ha tenido que acudir a la Dirección de RRHH de Osakidetza, que es la que *de facto* ha propuesto a los expertos, que en la práctica totalidad de los casos han resultado ser profesionales en activo en la red sanitaria vasca y algunos de los cuales han formado parte incluso de los propios tribunales como vocales.

Por ello, a juicio de esta institución, se impone una seria reflexión sobre la manera de plantear la intervención de profesionales o especialistas externos a los tribunales en este tipo de pruebas de especialidades médicas.

2.2. Sobre los estudios e investigaciones realizadas y sobre las decisiones que se han adoptado con posterioridad

Bajo este epígrafe se hará referencia, por este orden, al estudio psicométrico encargado a la Universidad de Oviedo, a los expedientes informativos incoados en algunas especialidades bajo sospecha, a los informes o análisis de situación realizados por la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) y, ya por último, a las decisiones que se han tomado con posterioridad a resultados de todo lo anterior.

– Estudios psicométricos

La primera iniciativa que adoptaron los responsables de Osakidetza fue el encargo de un estudio psicométrico. En efecto, en una reunión extraordinaria celebrada el 4 de junio de 2018, el Consejo de Administración del Ente acordó realizar un análisis exhaustivo de coherencia de los resultados de todas las pruebas de la OPE (86



categorías). Este estudio fue encargado a la cátedra de psicometría de la Universidad de Oviedo liderada por el profesor Muñiz.

En el informe presentado tras este estudio se analizan las propiedades psicométricas de las pruebas realizadas, tomando en consideración distintos índices como son los de dificultad, discriminación y fiabilidad. Se valoran también la correlación entre las pruebas realizadas y los resultados por centros. Al mismo tiempo, se realizan una serie de recomendaciones, a modo de posibles mejoras de futuro, con respecto a aspectos formales y estructurales de las pruebas así como a los criterios de corrección empleados.

Como indican los autores del informe, las conclusiones y sugerencias que se hacen son de carácter probabilístico y deben interpretarse de forma prudente. Se advierte, en este sentido, que en la toma de decisiones es aconsejable utilizar los datos del informe junto con otros contextuales y siempre teniendo en cuenta los intereses de las partes legítimamente implicadas en la evaluación.

Cabe señalar que lo primero que llamó la atención de esta institución fue el hecho de que este estudio o análisis psicométrico se hiciera extensivo al conjunto de las categorías y especialidades de la OPE, cuando las sospechas de posibles irregularidades han estado centradas básicamente en las especialidades médicas.

No obstante, lo cierto es que esto permite contar con elementos o datos de referencia de otras especialidades y categorías con los que comparar y relativizar los resultados de las especialidades médicas. En cualquier caso, gracias a este informe se dispone de importantes recomendaciones de voces autorizadas a efectos del diseño y elaboración de futuras pruebas.

Además, el informe ha tenido la virtualidad de poder ser utilizado a la hora de ponderar o valorar algunas de las denuncias presentadas y decidir, en consecuencia, la apertura o no de los consiguientes expedientes informativos. Un ejemplo de ello se ofrece en el informe definitivo elaborado por Osakidetza con respecto a las pruebas selectivas de la OPE donde se incluye una explicación razonada de por qué no todas las denuncias formuladas por el Sindicato Médico de Euskadi han tenido igual transcendencia. A este respecto se viene a señalar que:

“...es necesario subrayar que las gráficas que en muchas ocasiones se presentan como pruebas de que algo irregular ha sucedido arrojando sospechas sobre los tribunales y algunos opositores, no pueden de ninguna manera ser interpretadas como se ha hecho.

No se debería efectuar juicios de valor en una u otra dirección sin tener en cuenta elementos tan importantes como el número de opositores, las características de las





pruebas, los sistemas de puntuación utilizados, y otras circunstancias que pueden hacer que unos resultados sean atípicos o alejados de lo que resulta habitual, pero no por ello irregulares en cuanto al proceso selectivo.

(...)

Como puede apreciarse en la tabla 2 puede ser imprudente realizar este tipo de aproximaciones. Siete de las 22 pruebas bajo sospecha por el SME, el 31,8% de las pruebas se ajustan a una distribución normal...”

Asimismo, en este informe definitivo se da cuenta de los criterios que, a falta de otros datos o elementos como posibles denuncias, se han utilizado a la hora de ordenar la apertura de expedientes informativos por recomendación del profesor Muñiz. Según se explica:

“Por prudencia, ante una o dos distribuciones que no se ajusten a la distribución normal con una p 0,01 (recuérdese en ausencia de denuncias o irregularidades en las actas) solo si se dan

- 1. Una correlación baja y además*
- 2. Resultados no coherentes entre los centros con una gran variabilidad*

Se toma la decisión de iniciar un expediente informativo.”

A este respecto, cabe señalar, no obstante, que, al inicio de la intervención de esta institución, mientras este informe definitivo no se dio a conocer, se produjo un grado de confusión importante con respecto a los criterios utilizados a la hora de decidir la apertura o no de expedientes informativos. De hecho, este ha sido uno de los extremos que más ha preocupado a esta institución en el curso del seguimiento realizado con respecto a esta OPE.

Es necesario manifestar también que esa confusión se mantiene a día de hoy en lo que respecta al número exacto de especialidades médicas bajo sospecha, ya que se trata de una información que no se ha logrado obtener con claridad.

Pero con todo, lo cierto es que este informe psicométrico de la Universidad de Oviedo ha hecho que las decisiones de los responsables de Osakidetza tengan una base razonada o motivada, aun cuando ello no haya impedido que existan opiniones discrepantes que demandan que las investigaciones se hagan extensivas a otras especialidades. En cualquier caso, Osakidetza debería estar en condiciones de asegurar que se han seguido idénticos criterios en todas las especialidades.





- Expedientes informativos

La Dirección de RRHH de Osakidetza ha resuelto incoar hasta un total de ocho expedientes informativos a la vista de los resultados de algunas de las pruebas celebradas al entender que presentaban *"determinadas singularidades"*. Las especialidades afectadas han sido las de: anestesiología y reanimación, angiología y cirugía vascular, cardiología, cirugía plástica, aparato digestivo, medicina intensiva, urología y cirugía ortopédica y traumatología.

Estos expedientes han sido planteados a modo de actuaciones previas en la forma prevista en el artículo 55.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (*"Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un periodo de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia de iniciar o no procedimiento"*).

Ello ha llevado a los responsables de Osakidetza a advertir en repetidas ocasiones que los expedientes tramitados han de situarse en un ámbito estrictamente administrativo, presumimos que para así poner de relieve las diferencias que les separan de las diligencias abiertas por parte de la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que, más adelante, en su caso, pueden dar lugar a nuevas actuaciones en la jurisdicción penal.

En la mayoría de los expedientes tramitados, las personas a las que se ha encomendado su instrucción (personal interno de Osakidetza) han tomado decisiones similares a la hora de documentarse y de recabar la información necesaria para poder pronunciarse sobre los resultados de las pruebas selectivas sometidas a su consideración: tomas de declaración a personas implicadas, consulta de las actas de los tribunales, estudio de los resultados publicados, requerimientos de información diversa tanto a los responsables de Osakidetza como del IVAP, etc. Esto es, en general, las personas a las que se ha encomendado la instrucción han llevado a cabo las actuaciones que eran esperables, en tanto que posibles.

Sin embargo, debemos manifestar que esta institución del Ararteko ha echado de menos una cierta coordinación de la labor de los instructores por parte de la Dirección de RRHH, sobre todo a la hora de concretar el resultado de las respectivas instrucciones, como es fácil de comprobar con la sola lectura de las conclusiones que han sido establecidas en cada uno de los expedientes tramitados. Veamos:





Anestesiología y reanimación:

Las conclusiones referidas al primer ejercicio teórico señalan la identidad de la persona a la que se encomendó su elaboración, destacan su elevado nivel de dificultad así como su difícil comprensión por el modo en que formularon algunas de las preguntas, para a continuación afirmar que del contenido de la instrucción no se han obtenido datos de filtración o comunicación expresa de las preguntas del primer ejercicio. En este sentido se indica y la cita es literal que: *“inicialmente podría colegirse un posible beneficio indirecto por determinados profesionales debido al material utilizado para confeccionar las preguntas del examen. No obstante, de la instrucción no se deducen datos para determinar que tal posible beneficio indirecto se haya efectivamente producido o que hubiera sido intencionado, por lo que en ausencia de pruebas no se puede afirmar tal circunstancia y no se constatan indicios fehacientes de irregularidades”*.

En el caso del segundo ejercicio, las conclusiones advierten que las bases no establecen limitaciones a los criterios que puede adoptar el tribunal. Se mantiene por ello que la explicación que ha ofrecido el tribunal sobre los criterios elegidos responde a una motivación razonada que puede calificarse de exigente pero no de ilegítima, que el sistema de corrección hace que se eliminen las notas intermedias y que es un sistema de corrección exigente que se ha mantenido en las diferentes OPE de anestesiología y reanimación desde 2002. Se señala por último que no se ha acreditado ninguna irregularidad en el segundo ejercicio.

Angiología y cirugía vascular:

En esta especialidad se concluye que no se dispone de ninguna prueba que demuestre la existencia de filtración alguna y que tampoco se dispone de ninguna prueba que haga pensar que haya habido algún fallo en la custodia de los exámenes ni por parte del IVAP ni por parte, conscientemente por supuesto, de la persona que elaboró los dos ejercicios.

No obstante, se afirma que: *“los datos aportados en las declaraciones tomadas a los miembros del tribunal, opositores aprobados y/o suspendidos, representantes del IVAP, así como los datos aportados por los distintos estudios estadísticos y probabilísticos efectuados tanto por expertos de la Universidad de Oviedo como personal de la Dirección de Recursos Humanos hacen que se concluya que existen indicios suficientes para considerar que los resultados habidos en el primer ejercicio no son estadísticamente normales y que la diferencia de puntuaciones entre los opositores aprobados y los que no, no se debe a una mejor cualificación o preparación de los mismos”*.





Cardiología:

En las conclusiones se afirma igualmente que no se ha podido constatar que el primer ejercicio teórico haya sido filtrado por la persona que lo elaboró por encargo del IVAP y que, a su vez, es miembro del tribunal. Se dice también que no existen siquiera indicios de que los casos clínicos que conformaron el segundo ejercicio práctico se hayan filtrado.

De todos modos, se ha querido dejar constancia de que uno de los miembros del tribunal al que el IVAP encargó la elaboración del primer ejercicio ha incumplido el deber de actuar con la máxima discreción según lo suscrito en el contrato, pero que no se puede concluir- y la cita también es literal que: *"dicho vocal no haya utilizado su condición de redactor del primer ejercicio para favorecer a alguna de las personas opositoras"*.

Cirugía plástica:

En esta especialidad se tiene especial interés en advertir que el objeto de la instrucción se ha centrado únicamente en el segundo ejercicio para a continuación sentar unas conclusiones en las que lo que se ha subrayado es que todos los acuerdos del tribunal se han tomado por unanimidad, que el tribunal ha actuado en todo momento conforme a las bases, que las actuaciones del tribunal han garantizado la objetividad (los dos casos prácticos elegidos han sido suficientes para valorar las aptitudes, destrezas, conocimientos y capacidad profesional de los aspirantes) y que de las actas del tribunal y de las declaraciones de todos sus miembros así como del resto de actuaciones practicadas, se puede concluir que el tribunal, en esta fase del proceso, ha actuado conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Aparato digestivo:

Al inicio de las conclusiones se explica que la sospecha de irregularidades viene enmarcada por un informe psicométrico que concluye que las puntuaciones correspondientes a la prueba práctica no se distribuyen según la curva normal, así como por el hecho de que el tribunal haya elaborado las pruebas y, a su vez, mantenga una relación estrecha con algunos opositores, circunstancias que han dado lugar a acusaciones de las que se han hecho eco algunos medios de comunicación.





A este respecto, se ha querido insistir en que todos los datos pueden tener diferentes lecturas, si bien a falta de pruebas que demuestren lo contrario, se deben considerar válidos los argumentos que, de manera coherente, puedan justificar los resultados de las pruebas. Se ha subrayado igualmente que el análisis estadístico dado su carácter probabilístico debe interpretarse con prudencia, así como la necesidad de que los estudios se realicen partiendo de grupos homogéneos, circunstancia que no se da en este caso.

A continuación se señala que ninguno de los vocales ha manifestado la existencia o conocimiento de irregularidades o filtraciones en el proceso, por lo que se entiende que la dificultad de los casos prácticos planteados y el rigor de los criterios de corrección establecidos pueden explicar que la mayoría de las calificaciones sean bajas y que algunas personas (por su mayor preparación de la prueba o por su experiencia laboral) hayan obtenido puntuaciones elevadas, pudiendo esto explicar también la ausencia de puntuaciones intermedias.

En este sentido, se afirma que en la instrucción se ha intentado averiguar si dichas filtraciones se han producido, pero que, tras el análisis de los datos e información con que se ha contado, se concluye la carencia de pruebas que puedan llevar a la afirmación de la existencia de irregularidades o filtraciones.

Medicina intensiva:

En este caso, las conclusiones se han limitado a reflejar la gran dificultad de las pruebas realizadas, tal y como corrobora el informe psicométrico de la Universidad de Oviedo y a ofrecer explicaciones para justificar los bajos resultados obtenidos en el segundo ejercicio (alto porcentaje de opositores con cero puntos). Así, se entiende que estas bajas calificaciones pueden obedecer al hecho de que la prueba se configuró como una prueba de preguntas concretas y concisas que requerían una respuesta corta sin desarrollo (la respuesta se sabía o no se sabía), circunstancia que se trasladó a los opositores y quizá por ello muchos optaron por no contestar debido a la falta de una mayor preparación de las pruebas, ya que se considera que muchos opositores únicamente buscan formar parte de las listas de contratación temporal.

Urología:

Las conclusiones se resumen y la cita es literal en que: *"a la vista de las actuaciones practicadas y de la documentación e información incorporada al*





expediente informativo, no se ha podido establecer ni consta prueba ni evidencia alguna de que en el procedimiento selectivo en cuestión se haya facilitado por parte del tribunal algún tipo de información acerca del contenido del examen teórico y/o práctico a algún/a/os/as aspirante/s que haya/n podido resultar beneficiado/a/os/as vulnerándose los principios de igualdad, mérito y capacidad. Tampoco consta que se haya vulnerado de algún modo el procedimiento previsto en las bases de la convocatoria".

Cirugía ortopédica y traumatología:

En esta especialidad se afirma que las actuaciones del tribunal no se han apartado de las previsiones legales y de las bases generales y específicas reguladoras del proceso, sin que hayan existido actuaciones de carácter individual y al margen o con desconocimiento del tribunal calificador.

Únicamente se tiene por irregular una reunión celebrada por varios vocales, con desconocimiento de la presidenta y de la secretaria, por haberse negado la celebración de la misma ante el órgano instructor y sobre todo por haberse celebrado con carácter previo a la celebración del segundo ejercicio. Según la instrucción, esta reunión constituye una actuación irregular aunque su incidencia en los resultados del ejercicio práctico resulta indemostrable al no concurrir otros elementos probatorios que así lo acrediten.

Como ya se ha señalado antes de entrar al detalle de lo tramitado en cada uno de los expedientes, la institución del Ararteko ha echado de menos una mayor coordinación de la labor de las respectivas instrucciones. En este sentido, llama la atención, siendo común la falta de pruebas sobre las posibles filtraciones, la distinta consideración o utilización que se ha dado a los datos estadísticos disponibles. En determinadas especialidades, ni siquiera son objeto de análisis o de mención, mientras que en otras han sido considerados como indicio suficiente para entender que los resultados de las pruebas no son estadísticamente normales. También sorprende que en una de las especialidades (cirugía plástica) la instrucción se haya limitado a la encomienda realizada de analizar los resultados del segundo ejercicio y, en cambio, en el resto de especialidades no se haya tenido inconveniente en revisar el conjunto de los ejercicios.

Esta falta de coordinación puede explicar también, quizá, que la Dirección de RRHH de Osakidetza haya tenido que "completar" de alguna manera los resultados de la instrucción con los informes o análisis de situación a los que se hará referencia a continuación.





– Informes o análisis de situación

En efecto, una vez conocidas las conclusiones de los expedientes informativos tramitados así como los resultados del estudio psicométrico encargado a la Universidad de Oviedo, la Dirección de RRHH ha procedido a realizar lo que ha denominado “informes o análisis de situación” en cada una de las especialidades investigadas.

Dichos análisis han consistido en destacar una serie de consideraciones para, a continuación, haciendo valer lo preceptuado en la base 18.5 de las bases generales que han regido la OPE (*“El tribunal actuará con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y siendo responsable de garantizar su objetividad”*), plantear a cada uno de los tribunales afectados la toma en consideración bien de la repetición de determinadas pruebas o bien de la continuación del proceso selectivo, con la salvedad de lo ocurrido en la especialidad de cirugía ortopédica y traumatología donde se ha suspendido el proceso selectivo hasta tanto se conozca el resultado de los expedientes disciplinarios abiertos a determinados miembros del tribunal.

En este punto, la institución del Ararteko debe mostrarse crítica con respecto al modo en que se ha actuado, ya que las medidas propuestas no siempre han guardado la necesaria coherencia como trataremos de explicar a continuación.

Así, por ejemplo, en el caso de la especialidad de **anestesiología y reanimación**, se ha sugerido la toma en consideración de la repetición de los dos ejercicios (teórico y práctico). La propuesta de repetición del primer ejercicio se ha hecho depender de un posible beneficio indirecto (conclusión quinta del expediente informativo) aunque no consten pruebas al respecto. En cambio, la propuesta de repetición del segundo ejercicio se ha justificado porque el propio tribunal reconoce que los resultados y desarrollo del primer ejercicio condicionaron la realización del segundo y porque el sistema de corrección seguido se considera poco adecuado con base en lo afirmado en el estudio psicométrico de la Universidad de Oviedo.

En el caso de la especialidad de **angiología y cirugía vascular**, se ha sugerido la toma en consideración de la repetición del primer ejercicio (teórico). La propuesta se ha justificado diciendo que *“la prueba teórica adolece de los elementos necesarios para ofrecer una evaluación conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”*. Se ha utilizado esta fórmula cuando en realidad se reconoce abiertamente que de la instrucción se ha seguido que *“existen indicios suficientes para considerar que los resultados habidos en el primer ejercicio no son estadísticamente normales”*.





En **cardiología**, se ha planteado la toma en consideración de la repetición del segundo ejercicio (práctico) utilizando idéntica fórmula a la utilizada en el caso de la especialidad de angiología y cirugía vascular: *“la prueba práctica adolece de los elementos necesarios para ofrecer una evaluación conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”*. No obstante, todo apunta a que la propuesta de repetición obedece a los resultados del estudio psicométrico que corroboran que los resultados siguen un patrón atípico, la baja correlación entre las pruebas y las grandes diferencias entre centros (la muestra en este caso es de 81 aspirantes). En cualquier caso, es necesario advertir que las conclusiones del expediente informativo tramitado únicamente guardan relación con la primera prueba teórica.

En la especialidad de **cirugía plástica**, se ha recomendado en cambio la continuidad del proceso. En este caso, los resultados del estudio psicométrico han señalado que la distribución de las puntuaciones en la prueba práctica no se ajusta a una distribución normal. Asimismo, han advertido que la correlación entre las pruebas es más baja de la esperada. No obstante, los resultados entre centros están dentro de lo esperado. Con todo, se insiste en que se trata de una especialidad con muy pocos aspirantes (19) lo que hace que los datos del estudio deban analizarse con prudencia. Este parece ser el elemento decisivo.

En **aparato digestivo**, se ha propuesto igualmente la continuidad del proceso. En esta especialidad los resultados de la prueba práctica presentan una distribución atípica, hay una elevada variabilidad entre centros y la correlación entre pruebas es más baja de la esperada. Es verdad que, a diferencia de la especialidad de cirugía plástica, en este caso la muestra es de 94 aspirantes, pero se trata de una cifra similar a la de aspirantes de la especialidad de cardiología en la que sí se ha planteado la repetición de la prueba. Sin embargo, no se ofrecen más explicaciones al respecto. Lo único que se señala es que *“en relación con el ejercicio práctico del expediente informativo no se deriva irregularidad o cuestión que pueda afectar a la validez del proceso”*.

En el caso de la especialidad de **medicina intensiva**, se ha sugerido también la continuidad del proceso. Conforme al informe psicométrico, se han dado todas las circunstancias que aconsejan la apertura de expedientes informativos (distribuciones atípicas, baja correlación entre pruebas, elevada variabilidad entre centros). En el expediente informativo se considera que no se ha derivado irregularidad. La muestra es de 92 aspirantes. En esta especialidad, es obligado destacar que no se ofrecen razones añadidas para justificar la propuesta. Se actúa de forma parecida a como se ha hecho en la especialidad de cirugía plástica, a diferencia de cardiología.





En **urología** se ha propuesto la continuidad del proceso. Conforme al informe psicométrico, en el caso de la segunda prueba se dan las circunstancias que aconsejan la apertura de expedientes informativos. Del expediente informativo no se ha derivado irregularidad. La muestra es de 39 aspirantes. Tampoco en este caso, más allá de lo dicho, se ofrecen razones añadidas para justificar la propuesta.

Ya por último, en la especialidad de **cirugía ortopédica y traumatología**, como ya se ha apuntado con anterioridad, Osakidetza, en su condición de órgano convocante del proceso selectivo afectado, ha trasladado al tribunal su disposición a adoptar con carácter inmediato las siguientes medidas: 1) dar por válidos los resultados de las pruebas, 2) incoar expediente disciplinario a todos los vocales implicados en la reunión considerada irregular, 3) suspender a todos estos vocales, y 4) suspender las actuaciones vinculadas al proceso al menos hasta la resolución de los expedientes disciplinarios.

Esta institución ha considerado importante poner de relieve las diferencias que se acaban de señalar porque, a su modo de ver, tales diferencias en realidad pueden ser reveladoras de una motivación insuficiente con la que justificar decisiones tan graves como son las referidas a la repetición o no de las pruebas.

– **Decisiones que se han adoptado con posterioridad**

Tras tener conocimiento de los informes o análisis de situación, todos los tribunales implicados han hecho suyas las propuestas sometidas a su consideración. Es más, el tribunal correspondiente a la especialidad de angiología y cirugía vascular incluso ha hecho extensivo el acuerdo de repetición de las pruebas al segundo ejercicio, al cual no se hacía referencia en el análisis de situación de la Dirección de RRHH. (No obstante, ello puede tener explicación, puesto que en esta especialidad la elaboración de ambas pruebas corrió a cargo de la misma persona - una de las vocales integrantes del tribunal-).

A continuación, se ha procedido a la publicación oficial en el BOPV de las diferentes Resoluciones de la directora general de Osakidetza que han dispuesto la repetición de las pruebas selectivas afectadas con el fin de *“dar cumplimiento”* a las decisiones adoptadas por los tribunales respectivos.

Toda la iniciativa a la hora de decidir qué medidas tomar tras conocerse las conclusiones de los expedientes informativos y de los estudios psicométricos ha estado en manos de la Dirección de RRHH de Osakidetza. Esta dirección ha sido la que ha elaborado los correspondientes informes o análisis de situación y ha





planteado a los tribunales afectados la toma en consideración de determinadas decisiones para, a continuación, tras darles la oportunidad de pronunciarse, asumir la facultad última de resolver sobre la repetición de las pruebas.

Algunas voces han querido ver en este modo de actuar una excesiva tutela por parte de Osakidetza con respecto a los tribunales calificadores. No obstante, en opinión de esta institución, ello puede tener una lectura distinta desde una perspectiva jurídica. En este sentido, la virtualidad que cabría reconocer a los estudios psicométricos y a los expedientes informativos tramitados, cuando de ellos se ha seguido una propuesta de repetición de las pruebas, sería precisamente la de ser utilizados como soporte probatorio de la existencia de indicios objetivos y razonados de una selección no conforme con los principios de mérito y capacidad. Debido a ello, quizá debería haberse impuesto una actitud mucho más resolutoria por parte de Osakidetza que, al margen de los tribunales, debería haber explorado las posibilidades jurídicas de revisar/revocar lo actuado por los tribunales. (A este respecto, no está de más destacar que la solicitud de suspensión de la repetición de pruebas sobre la que se ha pronunciado en fecha reciente el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 3 de Vitoria-Gasteiz se ha basado precisamente en la falta de capacidad del tribunal calificador para la anulación del resultado del ejercicio ya realizado y en que la anulación se haya realizado sin seguir el preceptivo procedimiento de lesividad, lo que ha llevado al Juzgado a entender que la pretensión de nulidad suscitada no pueda ser calificada como de *mero brindis al sol*).

En todo caso, la forma en que se ha procedido ha tenido al menos una consecuencia positiva, ya que ha permitido establecer un cauce de impugnación inmediato que ha sido utilizado por algunos de los aspirantes afectados, así como por determinadas organizaciones sindicales.

Según los datos facilitados por los responsables de Osakidetza, en vía administrativa han sido presentados un total de 118 recursos que han sido desestimados. Esta institución no dispone de información directa sobre la motivación empleada para la desestimación de los recursos (tampoco ha dado lugar a quejas ante esta institución). En cualquier caso, como ya se ha adelantado en la introducción de este informe, los responsables de Osakidetza han confirmado a esta institución que, una vez agotada esta primera vía administrativa, algunos interesados han formulado recurso en sede jurisdiccional, lo que ha obligado al Ararteko a tener presente el límite dispuesto en el artículo 13.1 de ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución.





De todos modos, esta institución considera que ello no impide realizar una doble reflexión o valoración. La primera, referida a la repetición de las pruebas.

Es verdad que la sospecha de posibles filtraciones ha dado lugar a una importante alarma y desconfianza social en la medida que en que la ciudadanía ha sentido gravemente comprometida la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público en general y al sanitario en particular.

No obstante, siendo todo ello cierto, no cabe olvidar que un procedimiento de concurrencia masiva como es esta OPE de Osakidetza 2016-2017, registra un número elevadísimo de opositores que albergan intereses y expectativas encontradas y que en cualquier caso es necesario preservar. De ahí que, como institución de garantía de derechos, nos veamos en la obligación de enfatizar, retomando lo dicho líneas atrás con respecto a la motivación, que cualquier decisión que se adopte con respecto a la repetición de las pruebas deba contar con una justificación suficiente respecto a los elementos o razones que hayan llevado a tomar dicha decisión. De todos modos, en la presente OPE 2016-2017, serán los tribunales del orden contencioso-administrativo los que finalmente se pronuncien a este respecto.

La segunda valoración tiene que ver con la renovación o no de los tribunales ante un escenario próximo de repetición de algunas de las pruebas.

Osakidetza ha facilitado al Ararteko un informe interno de la Subdirección de Asesoría Jurídica, en el que, de manera resumida, se viene a sostener que no existe precepto legal que, fuera de los casos de inelegibilidad, abstención o recusación, permita la ratificación o remoción del miembro del tribunal de su puesto, salvo inhabilitación sobrevenida o pérdida de los requisitos que sirvieron para su designación.

Se insiste en que los tribunales disponen de plena autonomía funcional para justificar que las decisiones de repetición no conllevan la destitución. Se sostiene que, de otro modo, se compromete su independencia así como la discrecionalidad técnica entendida como capacidad autónoma de valoración de méritos y capacidades de los candidatos.

Tan solo se contempla tal posibilidad si se constata la comisión de ilegalidades o graves irregularidades por alguna persona del tribunal en cuyo caso se podrán adoptar las medidas disciplinarias que corresponda, incluyendo de forma cautelar la suspensión de funciones del órgano colegiado, tal y como ha ocurrido en la especialidad de cirugía ortopédica y traumatología.





Y ya por último, ante un hipótesis de posibles filtraciones, se advierte de la existencia de decisiones judiciales contrapuestas con la cita de sendas sentencias (sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2007 (recurso nº 2378/2002) y sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Aragón nº 469/2007, de 24 de septiembre de 2007 (recurso nº 174/2006).

A la vista de este informe, este Ararteko se ve en la obligación de realizar algunas puntualizaciones con respecto a este último argumento. En realidad no se trata de sentencias contrapuestas. La sentencia del Tribunal Supremo que se cita se limita básicamente a pronunciarse sobre uno de los motivos de casación empleados (la posible vulneración del artículo 62.1 e) de la Ley 30/1992) pero sin entrar a valorar o considerar posibles cambios en la composición del tribunal, por lo que, en nuestra opinión, no entra en ninguna suerte de contradicción con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Pero es más, el Ararteko considera necesario llamar la atención sobre la existencia de otros pronunciamientos del Tribunal Supremo en los que la exigencia de velar por la imparcialidad del proceso selectivo hace que se entienda necesaria la renovación de la composición del tribunal calificador.

Es el caso de la sentencia de 23 de febrero de 2016 (recuso nº 3977/2014) que, tras anular ciertas pruebas de un proceso selectivo para acceso a plazas de facultativos especialistas en medicina interna, no ha dudado en señalar que: *“Junto a esa nulidad, y como restablecimiento en su plenitud de la situación jurídica individualizada de los recurrentes que quedó afectada por los actos administrativos que aquí deben ser anulados, procede también imponer el nombramiento de un nuevo Tribunal Calificador para que lleve a cabo los actos del procedimiento selectivo que deben realizarse de nuevo; ya que, en las singulares circunstancias del proceso selectivo, esto es una medida que resulta necesaria para asegurar el marco de imparcialidad que es inherente al principio constitucional de igualdad”*,

Anteriormente se ha mencionado que quizás Osakidetza debería haber explorado las posibilidades jurídicas de revisar/revocar lo actuado por los tribunales. Pero además de esto, en opinión de esta institución, Osakidetza debería haberse planteado el nombramiento de nuevos tribunales como único modo de asegurar una imparcialidad objetiva, en el bien entendido que ello en modo alguno hubiera supuesto imputar algún tipo de responsabilidad personal a los anteriores tribunales.

Es preciso recordar que, de acuerdo con el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), uno de los principios fundamentales que debe informar la





actuación de los tribunales en los procesos selectivos es el principio de imparcialidad.

Estamos ante una situación en la que los indicios de irregularidades en algunas pruebas selectivas han sido de tal entidad que los propios tribunales y, en última instancia, la Dirección General de Osakidetza, han considerado necesaria la repetición de estas pruebas bajo sospecha.

Por ello, preservando, por supuesto, la presunción de inocencia de los miembros de los tribunales y sin que se pueda derivar una responsabilidad personal, una aplicación cabal del principio de imparcialidad que se encuentra seriamente comprometido debería llevar a plantear, en aplicación de un principio de responsabilidad objetiva, la sustitución de los tribunales, lo que disiparía cualquier duda sobre su objetividad.

2.3. Sobre las propuestas de mejora planteadas con respecto a futuras OPE

En este último apartado se analizarán, por este orden, el informe presentado por iniciativa del Departamento de Salud y el informe emitido por el IVAP a solicitud de esta institución, y se dará cuenta de los encuentros mantenidos con algunas organizaciones sindicales y grupos parlamentarios.

- Informe presentado por iniciativa del Departamento de Salud

"El Parlamento insta al Gobierno Vasco a velar por el cumplimiento de la legalidad vigente en las futuras OPE de Osakidetza y a elaborar en el plazo de cuatro meses una propuesta con las medidas necesarias para garantizar que el sistema de la OPE se ciña al estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, y con especial referencia a la imparcialidad y a la transparencia."

Este fue uno de los mandatos que quedaron recogidos, tras conocerse las primeras denuncias sobre posibles irregularidades, en la Moción aprobada en sede parlamentaria con fecha de 21 de junio de 2018.

Para dar cumplimiento a dicho mandato, el Departamento de Salud, al menos así lo puso de manifiesto el consejero en su comparecencia parlamentaria de 11 de noviembre de 2018, ha entendido que lo más adecuado era solicitar la elaboración de dicho trabajo a una persona experta para después utilizarlo como documento de trabajo, abierto a nuevas aportaciones y reflexiones, en cuatro ámbitos





específicos: grupos políticos con representación parlamentaria, sindicatos presentes en la Comisión de seguimiento de la OPE y resto de sindicatos con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, Colegios Oficiales de Médicos y Ararteko.

La persona elegida para elaborar el trabajo ha sido el experto Rafael Jiménez Asensio, quien ha presentado su informe con el título *“Propuestas y recomendaciones para redefinir los procedimientos de selección en Osakidetza-Sistema Vasco de Salud (particularmente en lo que afecta al acceso a la condición de facultativos especialistas médicos)”*.

El informe, tras una introducción en la que se explica su planteamiento partiendo del encargo realizado por la Dirección de Planificación, Ordenación y Evaluación Sanitaria del Departamento de Salud del Gobierno Vasco, se estructura en tres apartados: uno primero, dedicado a exponer las razones de contexto que empujan a un replanteamiento de los procesos selectivos en determinados puestos funcionales de Osakidetza; uno segundo, en el que se analiza el marco normativo vigente para concluir que éste supone una *“constricción no definitiva”* para el replanteamiento de los procesos selectivos y se indican los distintos documentos y materiales utilizados para la elaboración del informe, con importantes e interesantes referencias bibliográficas; y, por último, uno tercero, que es en el que se concretan y razonan, una a una, un total de sesenta y ocho propuestas y recomendaciones.

En la introducción que precede a todas estas propuestas y recomendaciones el autor explica que las mismas se subdividen en dos tipos: a) las que se refieren a ámbitos de actuación inmediata o medidas a corto plazo, dirigidas a corregir los déficits detectados en las convocatorias de pruebas selectivas que se enmarcan en lo que se puede llamar como el momento excepcional de estabilización del empleo temporal, y b) aquellas medidas o recomendaciones que se sitúan en un ámbito estratégico y que cabe referir a un momento posterior de captación de talento externo. Estas últimas, según sus palabras, pretenden dotar de soluciones a medio/largo plazo que refuercen los sistemas selectivos y que generen captación de perfiles profesionales de excelencia adaptados a las transformaciones aceleradas que se producirán en el sector salud, con la finalidad de que se pueda hacer frente a los retos inmediatos y mediatos a los que se deberá enfrentar la sanidad pública vasca los próximos años.

El Ararteko es plenamente consciente de la importancia y trascendencia que se debe reconocer a las reflexiones que contienen el informe del experto Rafael Jiménez Asensio con respecto a la necesidad de una labor de planificación





estratégica de recursos humanos que, en última instancia, debe llevar también a *"repensar"*, en palabras de su autor, la selección de los empleados públicos y que son las que le han llevado a plantear una serie de propuestas y recomendaciones de innegable valor e interés. Sin embargo, el Ararteko ha entendido que en estos momentos la atención de esta institución debía centrarse en las propuestas formuladas con una vocación más inmediata, en particular, en las referidas a la configuración y elaboración de las pruebas selectivas y a la formación/composición de los tribunales calificadores.

En lo que respecta a la configuración y elaboración de las pruebas, el informe del experto aboga por una racionalización de las exigencias de las actuales bases generales (propuesta nº 37) y un rediseño de la fase de concurso que dé lugar a la incorporación de elementos que gestionen la diferencia (propuesta nº 38).

Según el informe, la próxima OPE 2018-2019 debería incorporar mejoras sustantivas en diferentes pruebas de los procesos con el fin de incrementar los coeficientes de validez y predictibilidad de tales ejercicios. En este sentido, se considera que en la OPE próxima (2018-2019) se tendría que dejar alguna *"huella de mejora o de innovación"* de los procesos a través de medidas tales como la penalización de los errores en el primer ejercicio, la redefinición y homogeneización de los temarios, la variación de los porcentajes del peso final de los distintos ejercicios. Se entiende también que cabría cuestionar que el personal facultativo que haya superado la oposición en la convocatoria de 2018 pueda guardar su calificación para la siguiente convocatoria y, ya por último, plantea la posibilidad de que se pueda establecer un test psicotécnico (propuesta nº 41).

Además de todo lo anterior, se propone también la elaboración de protocolos de actuación más rígidos y exhaustivos (propuesta nº 62); el establecimiento de medidas añadidas con el fin de preservar la objetividad y neutralidad de los órganos de selección, reduciendo el número de vocales y designando siempre un miembro del órgano como responsable único de la elaboración o validación de las pruebas dado que ello permitiría en principio identificar hipotéticas responsabilidades personales en la quiebra de la cadena de custodia (propuesta nº 63).

En cuanto a la confección de las pruebas, se considera que éstas deben ser elaboradas por el propio tribunal. A este respecto, se introduce una reflexión de notable interés cuando advierte que *"encargar la confección de aquellos ejercicios que requieren conocimientos técnicos y destrezas consagradas en el ámbito de una especialidad a actores externos (sean institucionales o profesionales) proyecta una imagen de desconfianza en el colectivo profesional de especialistas médicos que,*





sin perjuicio de que se pueda recurrir a esta práctica en momentos selectivos concretos de alta cualificación o especialización, se debe sustituir por otro tipo de medidas paliativas" (propuesta nº 66).

No obstante, no se cierra la puerta a que las pruebas prácticas puedan ser elaboradas por externos o asesores bajo la dirección, seguimiento y custodia del IVAP (propuesta nº 68) y de hecho se contempla la elaboración de una base de datos de asesores internos o externos debidamente acreditados (propuesta nº 64) y la siempre necesaria asistencia del IVAP con respecto a los criterios de corrección de ejercicios, en especial de las pruebas prácticas (propuesta nº 65).

Finalmente, se sugiere una serie de medidas adicionales orientadas a reforzar la imparcialidad y objetividad en el desarrollo de las pruebas (propuesta nº 67).

En lo que respecta a los tribunales, en el informe se defiende que en la próxima OPE 2018-2019 la *"huella de la innovación"* debería trasladarse igualmente a la composición de éstos, mediante la reducción del número de vocales (como máximo a 5 y en un escenario final a 3), la designación de sus componentes implantando o estableciendo algún sistema de sorteo, así como exigiendo la suscripción de un código o decálogo de valores éticos y de normas de conducta (propuestas nº 41, 56, 57 y 61).

Además, se insiste en todo momento en dos ideas clave como son la necesidad de reforzar la profesionalización y especialización de los miembros de los órganos de selección (propuesta nº 48), que son analizadas también en las propuestas nº 58, 59 y 60 en las que, además de plantear un sistema de acreditación, se aborda también la incorporación de personas con conocimientos especializados en técnicas de selección y la incorporación siempre excepcional de especialistas provenientes de otros sistemas de salud.

Por otra parte, en el informe se proponen medidas para reforzar los principios de objetividad e imparcialidad de los miembros de los tribunales (propuesta nº 49) entre las que destaca la de realizar programas específicos de formación dirigidos a los miembros de los órganos de selección y la aprobación de un código de conducta de adhesión obligatoria.

Es difícil negar el interés de las propuestas y recomendaciones que se realizan en este informe. No obstante, esta institución sí quiere manifestar que alberga serias dudas de que alguna de estas propuestas sean factibles de inmediato, puesto que parte de estas medidas, sobre todo las referidas a la configuración de futuras pruebas, no pueden desligarse de los compromisos alcanzados con la representación sindical. A este respecto, el propio informe reconoce, tras la cita





del Preacuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 2017 y del posterior Acuerdo de 25 de enero de 2018 del Consejo de Administración de Osakidetza, que los acuerdos alcanzados con la parte sindical con respecto a los procesos selectivos pendientes de realización *"pueden hipotecar la introducción futura de determinadas mejoras o innovaciones encaminadas a mejorar la fiabilidad y validez de las pruebas selectivas"*, tal y como es el caso de las recogidas en la propuesta nº 41 a efectos de la próxima OPE 2018-2019.

- Informe del IVAP

El informe elaborado por el IVAP parte de unos antecedentes en los que se ha querido poner de manifiesto la singularidad de los aspirantes que optan por adquirir el vínculo de personal estatutario fijo en la categoría de médico. Se destaca a este respecto que se trata de un colectivo altamente cualificado, puesto que todos ellos cuentan con la licenciatura (o grado) en medicina y cirugía, han superado la prueba MIR y han completado los años de residencia necesarios hasta obtener la especialidad.

En él se analiza también la situación actual, esto es, el modo en que están configuradas las pruebas selectivas y se ofrecen datos de participación de la OPE de Osakidetza 2016-2017, para a continuación entrar a formular la propuesta que seguidamente se resume.

En su propuesta el IVAP ha querido destacar la idoneidad del sistema de concurso oposición al estimar que *"en pocas ocasiones esta tan justificada la utilización de este sistema de acceso"*. En este sentido, se propone la evaluación del desempeño en la medida en que aportaría una valoración cualitativa del trabajo desempeñado (de manera parecida a como hace en el informe del experto presentado por el Departamento de Salud), si bien se reconoce que se trata de una propuesta que puede resultar controvertida en el ámbito sanitario.

En lo que respecta a la fase de oposición, el IVAP no ve oportuno incluir un examen teórico sobre la materia de la especialidad. A su modo de ver, primero la licenciatura y luego la especialidad verifican un nivel de conocimientos adecuado, no siendo necesaria una nueva evaluación de los mismos. A lo sumo, se podría incluir un examen no eliminatorio y con poco peso en el conjunto del proceso en torno a normas relacionadas con la estructura de Osakidetza, planes estratégicos de la organización, etc., que, siendo necesarios para el desempeño del puesto, no vienen avalados por la formación específica previamente acreditada por los eventuales aspirantes.





El IVAP considera que el peso de la fase de la oposición debería recaer en un examen orientado a evaluar la capacidad de aplicar en la práctica laboral los conocimientos teóricos previamente adquiridos. Su diseño se perfila como un examen escrito de desarrollo en el que los aspirantes deberían exponer razonadamente la solución a la situación planteada. Se trataría de evitar preguntas tipo test con alternativas de respuestas.

En la propuesta elaborada se insiste en que los miembros de los tribunales, como directos concededores de los puestos objeto del proceso, deben ser los responsables del diseño, aplicación y corrección de la prueba práctica. No obstante, se reconoce la importancia de que reciban asesoramiento y formación para la elaboración de las pruebas.

El IVAP no pone inconvenientes a que en la composición de los tribunales se mantenga el mismo número de integrantes que en la OPE actual, ya que ello, según se razona, permitiría contar con un número suficiente de propuestas de supuestos prácticos a efectos de la elaboración de las pruebas.

También se propone una corrección anónima a través del sistema de plicas y se apunta un sistema de corrección que en principio estaría en manos de 3 miembros (salvo que el número de aspirantes permita que la corrección se realice por todo el tribunal) para después, de mediar discrepancias sustanciales entre evaluadores, revisar sus juicios hasta tener la seguridad de que las puntuaciones dadas se ajustan a los anclajes utilizados.

Para las especialidades con un gran número de aspirantes (como la especialidad de médicos de familia) se plantea la utilización de un sistema de corrección semejante al utilizado en las convocatorias de acreditación de perfiles lingüísticos a través de la creación de una comisión de evaluadores.

De cualquier modo, y esto es importante, el IVAP ha querido subrayar que siempre ha apostado por la implicación de los tribunales calificadoros en la elaboración y evaluación de los procesos selectivos. Considera, por ello, que el primer paso debe ser la profesionalización de los mismos en una doble vertiente: la de los conocimientos técnicos en la materia del puesto a seleccionar y la de los conocimientos en técnicas de elaboración y evaluación de las pruebas.

Para asegurar una mayor transparencia, se sugiere que su elección se haga a través de sorteo.

De considerarse necesaria la elaboración de una prueba o examen teórico se apunta una propuesta de elaboración que implicaría a todos los miembros del tribunal en su conjunto (cada miembro trasladaría una serie de preguntas al





secretario para que éste efectuase un sorteo entre todas ellas y elaborase el cuestionario final).

En cuanto a la configuración del proceso, el peso del primer examen teórico sobre materias generales (no de especialidad) quedaría reducido a un 10%, mientras que la prueba práctica, para cuya elaboración y corrección se establecería un marco metodológico, cobraría una notable importancia al representar el 90% del conjunto del proceso.

Para finalizar, el IVAP hace un claro ofrecimiento para llevar a cabo una labor de formación y asesoramiento a los tribunales sobre la elaboración y evaluación de las pruebas prácticas, advirtiendo a este respecto que en el Gobierno Vasco ya existe una metodología implantada y con varios años de andadura y hace notar que el modelo que se propone requiere obviamente una mayor dosis de dedicación y esfuerzo por parte de los miembros de los tribunales.

De todos modos, el IVAP, al hacer llegar su propuesta a esta institución, ha querido subrayar que se trataba de una propuesta susceptible de variaciones, sobre todo debido a que Osakidetza estaba elaborando su propia propuesta de mejora de los procesos selectivos. En este sentido, se advertía del compromiso de llevar a cabo una puesta en común de la que se podría concluir una nueva propuesta que difiera de la presentada.

La propuesta realizada por el IVAP presenta notables diferencias con respecto a la formulada en el informe del experto Rafael Jiménez Asensio. Sin embargo, en opinión de esta institución, pone de manifiesto igualmente la necesidad de repensar la selección del personal facultativo médico, se muestra categórica con respecto al papel que se debe reconocer a los tribunales tanto en lo relativo a la elaboración de las pruebas como a la valoración o corrección de las mismas y no duda en advertir de las serias carencias de las que en estos momentos adolecen los tribunales, poniendo el foco, una vez más, en la necesidad de una mayor profesionalización.

- Encuentros con grupos parlamentarios y organizaciones sindicales

Estos encuentros han permitido constatar a esta institución que existe una opinión generalizada que entiende que el debate sobre un nuevo modelo de OPE no puede realizarse de manera aislada, ya que la selección no es sino parte de una política global de gestión y organización de RRHH.





Así, al hablar de OPE, siempre se suscita la necesidad de abordar el fenómeno del elevado índice de empleo temporal. Se trata en efecto de una cuestión a la que tampoco es ajeno el propio Departamento (doc

umento "Líneas estratégicas del Sistema Vasco de Salud").

A este respecto, determinadas voces apuestan por llevar a cabo procesos de consolidación que no tengan como único antecedente las tasas de reposición de efectivos dispuestas en las sucesivas leyes de presupuestos, sino que contemplen diseños específicos de carácter excepcional como los previstos en el anteproyecto de la Ley de Empleo Público Vasco.

De cualquier modo, en lo que se refiere a un posible nuevo modelo de OPE, la mayoría de las voces se decantan por modelos que no van en una línea demasiado acorde con las orientaciones dadas por los expertos. La más extendida es, sin duda, la propuesta que se inclina por la utilización de pruebas tipo test cuya elaboración se encomiende o atribuya al IVAP. Con tal exigencia se pretende de alguna manera neutralizar los efectos que se pueden seguir de la especial proximidad que en muchos casos se da entre opositores y miembros de los tribunales de especialidades médicas. Se insiste, en todo caso, en la necesidad de reconfigurar los tribunales y de establecer medidas adicionales de seguridad para evitar irregularidades.

Asimismo, en estos encuentros se ha planteado por algunos la necesidad de tender hacia un nuevo modelo de organización, especialmente en el ámbito hospitalario, con una perspectiva más integral y horizontal (equipos multidisciplinares) y con unas gerencias más profesionalizadas. Esta última propuesta (mayor profesionalización) se hace extensiva a los servicios centrales de Osakidetza.





3. VALORACIONES Y RECOMENDACIONES

Como se ha señalado en la introducción de este informe, las actuaciones que han venido siendo realizadas por esta institución en torno a la OPE de Osakidetza 2016-2017 no se han planteado como una investigación orientada a esclarecer las presuntas irregularidades denunciadas para hacer depender de ello la exigencia de posibles responsabilidades personales. Este tipo de actuaciones, están, en este momento, en manos de la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que, de hecho, ha prorrogado incluso las diligencias abiertas.

Lejos de ello, lo que el Ararteko ha pretendido con su actuación ha sido conocer la realidad de la gestión de la OPE 2016-2017, incluidas, por supuesto, las iniciativas adoptadas por Osakidetza tras conocerse las denuncias que han puesto en cuestión la imparcialidad y objetividad de los procesos selectivos, sobre todo en el caso de las especialidades médicas, con el fin de dar cumplimiento cabal a las obligaciones que como institución tiene atribuidas de fiscalizar la legalidad de la actuación de las Administraciones públicas vascas y velar por los derechos de la ciudadanía.

Como también se ha señalado en otros apartados del informe, la circunstancia de que, en algunas de estas especialidades afectadas por las denuncias, determinados interesados hayan decidido interponer recursos ante los tribunales de justicia ha hecho que esta institución haya visto condicionadas sus posibilidades de intervención, debido a lo preceptuado en el artículo 13.1 de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, que impide al Ararteko entrar a conocer aquellos asuntos en los que haya recaído sentencia firme o esté pendiente el dictado de una resolución judicial, así como a suspender su intervención, si iniciada ésta, se interpone por persona interesada demanda o recurso ante los tribunales de justicia.

Obviamente, este límite que impone nuestra Ley 3/1985, de 27 de febrero, hace que esta institución deba tener especial cuidado en respetar la labor de los órganos judiciales, que son los que deberán pronunciarse sobre los recursos que han sido presentados en sede judicial para oponerse a la repetición de algunas de las pruebas. Ahora bien, se ha entendido que ello no era inconveniente para poder realizar los análisis críticos que han quedado recogidas en la parte segunda de este informe, y que tampoco lo es para que esta institución pueda realizar una serie de valoraciones y de recomendaciones a efectos de futuras OPE, con el fin de evitar que pueda repetirse lo ocurrido en esta OPE 2016-2017, que es lo que nos va a ocupar en los párrafos que siguen.





Hay que destacar que estamos en presencia de un desafío que se proyecta en dos momentos distintos. En un primer momento, que es al que básicamente responden las valoraciones y propuestas que plantea el Ararteko en el presente informe, se deberá abordar la manera en que se va a proceder con respecto a los procesos selectivos más inmediatos. El objetivo fundamental debe ser garantizar la transparencia, objetividad e imparcialidad de los mismos. Este estudio no pretende entrar en un análisis de naturaleza más estratégica, que se dará en un segundo momento y que deberá abordar la ordenación del personal al servicio de las administraciones públicas y, en especial, lo referido a su modo de selección.

Hecha esta matización, lo primero que quiere señalar esta institución del Ararteko es que esta OPE de Osakidetza 2016-2017 debe suponer un punto de inflexión en la manera o modo de gestionar este tipo de procesos. Sin duda, como ya se ha señalado con anterioridad, estamos ante una OPE que ha generado una gran alarma social. La ciudadanía ha visto cuestionadas gravemente la objetividad e imparcialidad de los procesos selectivos realizados, lo que ha hecho que haya sentido comprometida, en definitiva, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público. Por ello, en nuestra opinión, se deben adoptar con urgencia todas aquellas medidas que permitan que la ciudadanía vuelva a recuperar la confianza en el buen hacer institucional, máxime en un ámbito de actuación especialmente sensible como es el sanitario.

Así se plantea también, a nuestro modo de ver, en la Moción aprobada en sede parlamentaria con fecha de 21 de junio de 2018 (*"El Parlamento insta al Gobierno Vasco a velar por el cumplimiento de la legalidad vigente en las futuras OPE de Osakidetza y a elaborar en el plazo de cuatro meses una propuesta con las medidas necesarias para garantizar que el sistema de la OPE se ciña al estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, y con especial referencia a la imparcialidad y a la transparencia"*)..

Como se ha tenido ocasión de comentar, el hecho de que el Departamento de Salud haya solicitado la emisión de un informe al experto Rafael Jiménez Asensio es indicativo de la preocupación existente a este respecto, aun cuando el informe elaborado con el título *"Propuestas y recomendaciones para redefinir los procedimientos de selección en Osakidetza-Sistema Vasco de Salud (particularmente en lo que afecta al acceso a la condición de facultativos especialistas médicos)"* sea un informe con un enfoque más estratégico en el que se analizan los retos a los que debe hacer frente el Sistema Vasco de Salud en materia de RRHH y se proponen importantes mejoras, especialmente en lo que respecta a la futura selección de personal.





No obstante, el que este informe haya sido presentado como un documento de trabajo abierto a las aportaciones que se puedan realizar desde distintos ámbitos es algo que, en opinión de esta institución, de partida, puede tener una lectura en clave de oportunidad.

En este sentido, el Ararteko considera que el Departamento de Salud o, en su caso, Osakidetza debe promover un debate, con la máxima participación posible, que permita, tal y como se requiere en el mandato parlamentario, concretar las medidas necesarias para asegurar que las futuras OPE de Osakidetza, además de ser plenamente respetuosas con los principios de igualdad, mérito y capacidad, sean ejemplo de imparcialidad y transparencia.

A juicio de esta institución, este debate debería ser utilizado, igualmente, para analizar un asunto especialmente preocupante y estrechamente ligado con las OPE, como es el de la consolidación del empleo temporal.

Los contactos y las conversaciones que se han venido manteniendo con distintas organizaciones sindicales y grupos parlamentarios han permitido constatar a esta institución la grave preocupación que en estos momentos existe por el elevado índice de interinidad o de empleo temporal. En el informe elaborado por el experto se advierte igualmente que el reto de la consolidación del empleo temporal es uno de los desafíos inmediatos a los que debe hacer frente Osakidetza.

Urge, por tanto, en opinión del Ararteko, que se lleve a cabo ese debate, como paso previo a la elaboración de un plan de ordenación de RRHH en el que se aborde con las debidas garantías la estabilización del empleo temporal, compromiso al que por cierto también se hace referencia en las líneas estratégicas aprobadas por el Departamento de Salud.

Hecha esta reflexión y volviendo sobre las medidas necesarias a efectos de futuras OPE, es importante reparar en los distintos escenarios que se pueden suceder en los próximos meses, ya que no siempre las medidas a considerar van a poder ser las mismas.

Uno de estos escenarios, quizá el más inmediato, es el de la repetición de las pruebas afectadas por sospechas de filtraciones. Otro de los escenarios, que hasta ahora no ha sido objeto de especial mención, es el de las pruebas selectivas correspondientes a categorías específicas ya incluidas en la OPE 2016-2017, pero que todavía están pendientes de celebración. Y, ya para terminar, el último de los escenarios a tener en cuenta es el de la celebración de la OPE 2018-2019, parte de cuyas plazas (un total de 1.083) ya han sido comprometidas por el Consejo de Gobierno, con fecha de 18 de diciembre último.



Siendo éstos los escenarios posibles, es obvio que la medida referida a la necesidad de proceder a la renovación de la composición de los tribunales (la cual, a juicio de esta institución, vendría impuesta por el pronunciamiento del Tribunal Supremo, que ha entendido que se trata de una medida obligada para asegurar la imparcialidad objetiva de los procesos) solo tiene sentido de confirmarse un escenario de repetición de pruebas, que, en estos momentos, presenta un panorama incierto.

En efecto, los Juzgados de lo Contencioso-Administrativos nº 2 y nº 3 de Vitoria-Gasteiz que se han pronunciado sobre las solicitudes de suspensión de la repetición de pruebas ordenada por la directora de general de Osakidetza y más adelante confirmada por el Consejo de Administración del ente, en el trámite de recurso administrativo de alzada, han dictado autos en sentidos distintos. El Juzgado nº 2 ha rechazado la medida cautelar solicitada, por el sindicato ESK, en el caso de las tres especialidades afectadas por la repetición (anestesiología y reanimación, angiología y cirugía vascular y cardiología), mientras que el Juzgado nº 3, ha accedido a la suspensión solicitada, por un grupo de opositores, en la especialidad de anestesiología y reanimación.

Por su parte, las medidas orientadas a introducir posibles cambios o mejoras en la configuración de las pruebas y de los procesos selectivos es evidente también que se van a encontrar con importantes y serias limitaciones, puesto que, tanto en el escenario de repetición de pruebas como en el escenario de pruebas selectivas correspondientes a categorías específicas ya incluidas en la OPE 2016-2017 y todavía pendientes de celebración, tales medidas no van a poder apartar de las previsiones recogidas en unas bases generales que, a día de hoy, se mantienen firmes y consentidas.

Del mismo modo, las mejoras que se puedan proyectar con vistas a la próxima OPE 2018-2019 deberán tener en cuenta los compromisos alcanzados previamente con la representación sindical (recuérdese, a este respecto, la advertencia realizada por el propio experto cuando se refiere a la "hipoteca" que pueden suponer estos acuerdos para la introducción de futuras mejoras e innovaciones).

A este respecto, como ya se ha señalado, las actuaciones realizadas en el curso de la intervención han permitido a esta institución constatar la existencia de visiones encontradas en torno a cuál debe ser la configuración o el diseño de los procesos. Así, por un lado, están los expertos que apuestan por introducir "huellas de innovación" o cambios orientados a mejorar la calidad de las pruebas y, por otro, se encuentran otras voces (especialmente entre las organizaciones sindicales y





grupos parlamentarios), que entienden que la prioridad debe ser la de reforzar la transparencia, la objetividad y la imparcialidad. Estas voces se decantan por realizar pruebas objetivas tipo test que reduzcan en todo lo posible el margen de discrecionalidad en la corrección de las mismas.

Sin duda, a este respecto, el punto más delicado lo constituye el compromiso alcanzado con la representación sindical, que permite conservar la nota obtenida en la OPE 2016-2017 para esta nueva OPE 2018-2019, puesto que supone un serio condicionante a efectos de introducir posibles innovaciones. No obstante, las propias bases generales advierten que las distintas opciones que lleva aparejada la posibilidad de optar por mantener esta nota de oposición *“únicamente serán de aplicación en la convocatoria inmediatamente posterior, esto es, en la OPE 2018-2019, siempre y cuando el contenido del temario y de los ejercicios y la forma de calificación de los mismos sean análogos”*.

Precisamente por ello, el Ararteko cree necesario apelar a la responsabilidad de todos los agentes implicados en los acuerdos alcanzados respecto a pasadas OPE, para que no se renuncie a la incorporación de nuevas mejoras que redunden en la calidad de los procesos selectivos.

Ahora bien, al margen de estos condicionantes, cualquiera de los escenarios que se van a suceder supone una oportunidad para poner en práctica con inmediatez medidas tendentes a reforzar la objetividad e imparcialidad de los procesos selectivos y de los tribunales u órganos de selección, y para ello, esto es, para determinar cuáles han de ser estas medidas, nada mejor que analizar cuáles han sido las fisuras o grietas que se han producido en el desarrollo de esta OPE 2016-2017 y que, en definitiva, son las que han llevado a cuestionar los resultados de las pruebas realizadas.

Tal y como se ha indicado con anterioridad, los cambios acordados con la representación sindical con el propósito de “contener” o reducir la capacidad de influir de los miembros de los tribunales, entre ellos encomendar al IVAP la confección de las pruebas, no siempre han tenido la virtualidad esperada, dado que el IVAP, ante la falta de especialistas, ha tenido que acudir a la Dirección de RRHH de Osakidetza, que es la que, de facto, ha designado a las personas que se han ocupado de ello. La designación se ha hecho acudiendo, en la práctica totalidad de los casos, a profesionales en activo en la red sanitaria vasca y algunos de ellos han formado parte incluso de los propios tribunales como vocales.

A este respecto, las voces autorizadas que han dado a conocer su opinión (tanto el experto al que ha acudido el Departamento de Salud como el propio IVAP) han defendido que la elaboración de las pruebas debe ser una tarea asumida por el





tribunal (se dice que ésta es una de sus razones de ser). El experto ha señalado, incluso, que el encargar este tipo de tareas a actores externos (sean institucionales o profesionales) proyecta una imagen de desconfianza sobre el personal del Servicio Vasco de Salud que es conveniente evitar.

Esta institución es de esta misma opinión. Por ello, el Ararteko considera que, en adelante, en cuanto sea posible, la tarea de elaborar las pruebas selectivas debería quedar a cargo de los propios tribunales. Y, además, considera que se debería reforzar la imagen de imparcialidad de los tribunales, recurriendo a un sistema de sorteo, como de hecho se hace -tal y como ha destacado el IVAP- en otros ámbitos de la función pública como es el caso del sector docente, de tal manera que se eviten las sospechas de designaciones interesadas por parte de la Dirección de RRHH de Osakidetza.

En efecto, si uno de los principios que debe presidir la formación de los tribunales es el principio de profesionalidad (artículo 60 del EBEP) no parece coherente sostener la necesidad de acudir a especialistas externos (sería tanto como cuestionar su capacidad), salvo que tal circunstancia responda a la necesidad de preservar otro principio al que se ha hecho amplia referencia con anterioridad como es el de imparcialidad.

En este sentido, no parece que en próximos procesos selectivos se pueda prescindir de acudir a especialistas externos al tribunal, ya que, además de venir impuesto por los términos de unas bases generales que son firmes y consentidas, es algo que, de alguna manera, resulta obligado si se quiere dar satisfacción a las voces críticas que insisten en su demanda de que la confección de las pruebas sea encomendada al IVAP, sobre todo teniendo en cuenta lo ocurrido en esta OPE 2016-2017, en la que la mayoría de las sospechas de posibles filtraciones han estado referidas a las pruebas prácticas, cuya elaboración, salvo excepciones, ha corrido a cargo de los tribunales.

Ahora bien, admitido que deba ser así, lo que parece obvio es que debería evitarse una suerte de designación directa de estos especialistas por parte de la Dirección de RRHH de Osakidetza, tal y como ha pasado en la OPE 2016-2017. A tal efecto, no cabe negar el interés de la propuesta que se realiza en el informe del experto en el sentido de que se cree una base de datos de asesores externos, debidamente acreditados y formados, que podría ser directamente utilizada por el IVAP. Ello permitiría eludir la designación directa de los especialistas a través de la utilización de otras fórmulas, como puede ser el sorteo. No obstante, no cabe desconocer que el limitado número de facultativos en algunas de las especialidades médicas quizá puede suponer una traba importante para esta medida.





Por otra parte, mientras sea necesario extremar las medidas orientadas a garantizar la objetividad e imparcialidad de los procesos, lo más adecuado, en opinión de esta institución, con vistas a la confección de las pruebas (sean miembros del tribunal o especialistas externos a los tribunales los que las elaboren), sería recurrir a un sistema en el que la elaboración de las pruebas no fuera atribuida a una sola persona, tal y como propone el IVAP. Ello, a juicio de esta institución, no supondría mayor inconveniente en cuanto a la trazabilidad, y limitaría la posibilidad de que se produjeran filtraciones.

Además de ello, en la elaboración o concreción última de las pruebas debería aplicarse siempre un factor aleatorio o de azar, como también propone el IVAP.

En todo caso, las normas o reglas que finalmente se establezcan para la elaboración y concreción de las pruebas deberían quedar incorporadas en un marco metodológico (según terminología del IVAP) o manual operativo específico. Además, en la medida de lo posible, tales normas deberían incluirse también en las propias bases específicas de las respectivas convocatorias, para tratar de reforzar y asegurar su cumplimiento obligado.

Este marco o manual debería servir para evitar las diferencias de criterio que se han producido en la OPE 2016-2017 entre los distintos tribunales a la hora de formular y corregir las pruebas. Por ello, el marco metodológico debería contemplar, a su vez, los criterios o pautas de corrección de las pruebas, en particular de las pruebas prácticas. Para ello se debería tener en cuenta la experiencia del IVAP en la materia, así como las observaciones realizadas por los expertos que han realizado los estudios psicométricos de las pruebas de esta OPE 2016-2017.

Ahora bien, una correcta elaboración de las pruebas solo quedará asegurada si las personas a las que se encomiende su preparación (tanto si son miembros del tribunal o especialistas externos) reciben al mismo tiempo la asesoría y formación debidas en lo que respecta a técnicas y métodos de selección.

Así lo ha señalado el IVAP y así se recoge en el informe del experto, que insiste en la conveniencia de profesionalizar a las personas que puedan ser designadas para formar parte de los tribunales mediante procesos de formación específicos al efecto. Esta institución entiende que esa propuesta se debe hacer extensiva a los asesores o especialistas externos a los que se encomiende la elaboración de pruebas.

Es necesaria por tanto una apuesta por la profesionalización de las personas que vayan a tomar parte en la elaboración de pruebas.





Y, ya por último, esta institución considera importante llamar la atención sobre la necesidad señalada en el informe del experto cuando propone (la cita es prácticamente literal) la elaboración de un código de conducta de obligada adhesión (que el refiere a los miembros de los tribunales), que debería llevar aparejada una formación práctica sobre los valores, principios y normas de conducta de tal código, así como en relación con las consecuencias disciplinarias o penales que se pudieran derivar de su falta de observancia y de los deberes y obligaciones recogidos en la legislación vigente.

Ciertamente, la profesionalización a la que ya se ha hecho alusión con anterioridad debe implicar también una conducta intachable, desde un punto de vista de valores, por parte de las personas que vayan a formar parte de los tribunales u órganos de selección o vayan a tener algún tipo de participación en la elaboración de las pruebas.

Todas estas valoraciones que se acaban de realizar se concretan en definitiva en las **RECOMENDACIONES** que seguidamente se relacionan con el fin de recapitular lo hasta ahora expuesto:

1. Que el Departamento de Salud o, en su caso, Osakidetza promueva un debate, con la máxima participación posible, que permita concretar, tal y como se requiere en el mandato parlamentario, las medidas necesarias para asegurar que las futuras OPE de Osakidetza, además de ser plenamente respetuosas con los principios de igualdad, mérito y capacidad, sean ejemplo de imparcialidad y transparencia.
2. Que este mismo foro de debate sea utilizado para analizar y afrontar otro de los retos que requieren de una actuación urgente como es el de la consolidación del empleo temporal.
3. Que todos los agentes implicados en los acuerdos alcanzados respecto a pasadas OPE asuman y hagan suyo un especial compromiso para no renunciar a la incorporación de nuevas mejoras e innovaciones que redunden en la calidad de los procesos selectivos.
4. Que, en adelante, en cuanto se considere posible, la tarea de elaborar las pruebas selectivas quede a cargo de los propios tribunales.
5. Que la designación de las personas que vayan a formar parte de los tribunales se haga a través de sorteo.
6. Que mientras siga siendo necesario recurrir a especialistas externos a los tribunales, se acuda a un sistema que evite su designación directa





7. Que la confección de las pruebas selectivas, tanto en el caso de que sea encomendada a miembros del tribunal como a especialistas externos al tribunal, no se atribuya a una sola persona.
8. Que en la elaboración o concreción última de las pruebas se utilice siempre un factor aleatorio o de azar.
9. Que se elabore un marco metodológico o un manual operativo específico en el que se concreten las reglas para la elaboración de las pruebas, así como los criterios de corrección de las mismas. Además, en lo posible, todas estas reglas y criterios deberían quedar incorporados en las bases específicas de las respectivas convocatorias.
10. Que las personas que vayan a tomar parte en la elaboración y corrección de pruebas reciban una formación adecuada en lo que respecta a técnicas y métodos de selección.
11. Que esta formación incluya también un apartado de formación práctica sobre valores, principios y normas de conducta que deben estar necesariamente presentes en una selección objetiva e imparcial.
12. Que ante un eventual escenario de repetición de pruebas bajo sospecha de filtración, se proceda a la renovación de la composición de los tribunales.

