MEMORIA DE ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

2019

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

Edita:
Comisión de Ética Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa

Edición: Junio del 2020

Publicación:
Diputación Foral de Gipuzkoa
Departamento de Gobernanza
Dirección General de Servicios e Innovación y Transformación de la Administración
Plaza Gipuzkoa s/n. 20004 Donostia
T. 943 11 39 60 · modernizazioa@gipuzkoa.eus
www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad/comision-de-etica
Depósito Legal: D-437-2020
ISBN: 978-84-7907-816-4

INTRODUCCIÓN

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 1 de marzo del 2016 se aprobó el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público. Tras ello se procedió a la creación de la Comisión de Ética Institucional (CEI) mediante Decreto Foral 3/2016 y al nombramiento de sus componentes por Acuerdo del Consejo del Gobierno Foral el 3 de mayo del 2016, como órgano de garantía del cumplimiento del citado Sistema de Integridad Institucional.

La presente memoria trata de recoger la actividad de la misma durante el 2019, siguiendo lo establecido en los apartados d) y e) relativos al funcionamiento del Órgano de Garantía del Sistema de Integridad Institucional. Así mismo, esta memoria, además de detallar los casos analizados, recoge una serie de recomendaciones sobre la interpretación del contenido de los diferentes Códigos de Conducta enmarcados en el Sistema de Integridad Institucional, en aras a esclarecer y adecuar su contenido a la actualidad.

ÍNDICE

1– Contextualización. 7

2– Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa 9

a) Modificación en la composición de la Comisión de Ética Institucional . 10

b) Auditoría del Sistema de Integridad Institucional 10

c) Sensibilización 12

a. Jornadas 12

i. Sistemas de Integridad institucional en el sector público. 14 de febrero 12

ii. Etorkizuna Eraikiz. *Open Minded governance for your future*. 18-19 de febrero 13

iii. Cómo entender la acción de gobierno en el mundo de hoy. 19 diciembre 17

b. Material de sensibilización: Objetivos de Desarrollo Sostenible y Sistema de Integridad Institucional 18

d) Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la Gobernanza pública foral 19

3– Difusión y proyección externa 21

a) Participación en congresos 22

a. II Congreso de *Compliance* en el Sector Público. Madrid, 27 de marzo 22

b. *Compliance* en el Sector Público. Donostia, 17 de mayo 23

c. Los Sistemas de integridad Institucional en las Administraciones Públicas. Santiago, de Compostela, 2-3 de diciembre 23

d. 1er congreso global online de dirección pública profesional. *Online*, 3 de diciembre 23

e. Transparencia, ética e integridad en las administraciones públicas. Murcia, 9 de diciembre 24

b) Noticias y publicaciones 24

a. Guía para el Buen Gobierno local FEMP 24

b. Integridad y Ética en la Función Pública 25

c) Página web 26

d) Formación online “Gobernanza abierta y colaborativa” 26

4– Asuntos recibidos. 27

a) Resumen 28

b) Asuntos tratados 35

- 01/2019, resolución sobre la recepción de un regalo (CP). 35
- 02/2019, consulta sobre invitación a formar parte del patronato de una fundación (EP) 38
- 03/2019, resolución relativa a queja sobre desempeño de funciones (CP) 41
- 04/2019, consulta sobre la compatibilidad del puesto de trabajo con otras actividades (EP) 43
- 05/2019, consulta sobre invitación a un empleado público a realizar un viaje al extranjero (CC) 46
- 06/2019, consulta sobre el ámbito de aplicación del Sistema de Integridad Institucional (SII). 52
- 07/2019, resolución relativa a la posibilidad de ser vicepresidenta de la empresa familiar (EP) 57
- 08/2019, resolución relativa a la adecuación de las razones del cambio en horario y calendario laboral al sistema de integridad institucional (EP). 60
- 09/2019, consulta formulada por un director general relativa al cobro de dietas en calidad de concejal de un ayuntamiento (CP) . 63
- 10/2019, resolución relativa a la participación de un director general como patrono en una fundación (CP). 67
- 11/2019, resolución relativa a la denuncia formulada por parte de personal técnico medio y superior en relación a la aprobación de un acuerdo del Consejo del Gobierno Foral (CP) . . . 70
- 12/2019, resolución relativa a la posible contratación de una empresa propiedad de una persona juntera de las Juntas Generales de Gipuzkoa (CC). 73
- 13/2019, resolución relativa a la participación de un técnico/a de la Diputación foral en el procedimiento tramitador de una subvención (SA) 77

5– Guía Aplicativa 81

1. Contextualización

El año 2019 ha sido el año de consolidación del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público (SII). Hasta entonces, desde que se creara en el 2016, progresivamente han ido incorporándose diferentes Códigos de Conducta que han ido completando el SII hasta conformar un completo Sistema que ha sido reconocido y loado por numerosas instituciones por resultar uno de los más completos existentes hasta la fecha. Siendo el objetivo final del SII impregnar la sociedad guipuzcoana en su conjunto de una nueva cultura de integridad, se ha llevado a cabo un meritorio esfuerzo por tratar de abarcar mediante los Códigos de Conducta gran parte de esa sociedad, llegando a establecer valores, principios y normas de conducta y actuación aplicables a los altos cargos, las personas empleadas públicas y las empresas y entidades que contratan y reciben ayudas del sector foral. Establecidas las bases para afianzar esa cultura de integridad, el 2019 se ha caracterizado por las actividades llevadas a cabo para dar a conocer, difundir, sensibilizar y formar en lo establecido en el SII.

Por otro lado, el compromiso de la Diputación foral con el avance en el asentamiento de una sólida infraestructura ética se ha visto claramente reflejada en dos instrumentos. Por un lado, al establecer el SII como eje central de la Buena Gobernanza del territorio, según señala en la Norma Foral 4/2019, de Buen Gobierno en el marco de la Gobernanza pública foral[1]; y, por otro, al señalar la profundización del SII, incluyendo mejoras y avances en la identificación y prevención de riesgos en materia de integridad, como uno de los objetivos estratégicos de su Plan Estratégico 2019-2023[2].

1 Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 53, de 18 de marzo del 2019.

2 https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion

2. Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa

a) Modificación en la composición de la Comisión de Ética Institucional

Debido al nuevo equipo de Gobierno a raíz de las elecciones forales que tuvieron lugar en mayo del 2019, ha habido un cambio en la composición de la Comisión de Ética Institucional. El artículo 4.1.a) del Decreto Foral 3/2016[3] por el que se crea la Comisión de Ética Institucional, señala que ostentará la Presidencia de la misma el diputado o diputada foral del Departamento en que se integren las funciones de gobernanza y a la cual está adscrita la Comisión. Es por ello nueva Presidenta de la Comisión Doña Eider Mendoza Larrañaga, diputada foral del Departamento de Gobernanza.

Desde estas líneas agradecemos al anterior Presidente, Don Imanol Lasa Zeberio, la labor realizada en el seno de la Comisión.

Actuales miembros de la Comisión de Ética Institucional

b) Auditoría del Sistema de Integridad Institucional

Como es sabido, toda política pública que se precie debe de tener como objetivo su mejora continua. Más si cabe en el caso del Sistema de Integridad Institucional pues, como en anteriores ocasiones ya se ha comentado, se trata de un instrumento vivo que debe ser modificado y adaptado a la realidad de cada momento. Para ello, resulta necesario realizar un seguimiento y evaluación del mismo que permita, por un lado, evaluar el grado de implementación del mismo en la Institución y, por otro, identificar las oportunidades de mejorar procesos o áreas con el fin de avanzar en su desarrollo e implementación.

La Comisión de Ética Institucional realiza ese seguimiento y evaluación interna en su actividad diaria, y fruto de ello, y de la reflexión y el estudio de casos comparados, son las

3 Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 47 de 10 de marzo del 2016.

recomendaciones que realiza cada año en la Memorias de Actividad con el objetivo de esclarecer y mejorar progresivamente lo establecido en el SII.

Sin embargo, el propio SII establece la necesidad de que también se realicen evaluaciones externas con el fin de acreditar la solvencia profesional, imparcialidad y experiencia en este tipo de procesos de evaluación (artículo 7.2 del SII). Por ello, en el mes de octubre del 2019 se ha realizado una evaluación externa por parte de la empresa *World Compliance Association*[4]. Se trata de una Asociación Internacional sin ánimo de lucro formada por profesionales y organizaciones interesadas en el mundo del *compliance* (cultura que deben adoptar todas las organizaciones como parte de un compromiso ético y responsable y como una forma de generar un valor seguro para sus propios grupos de interés) y que tiene entre sus objetivos la promoción, reconocimiento y evaluación de los procedimientos y buenas prácticas adoptadas por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales, así como el desarrollo de herramientas y procesos para una correcta protección frente a determinados delitos/infracciones cometidas por sus empleados, colaboradores o cualquier otra persona relacionada con ella.

La auditoría se realizó en 2 fases:

1. En primer lugar, se realizó una revisión documental previa. Para ello desde la Diputación foral se les facilitó todos los documentos necesarios para su evaluación y análisis (el propio SII y los 4 Códigos de Conducta de los que se compone).

2. Visita *in situ*. La visita *in situ* se realizó los días 10 y 11 de octubre de 2019, en el Palacio de la Diputación foral en la que el equipo auditor pudo recoger todas las evidencias necesarias para cumplir con los objetivos de la auditoría. Conforme al plan de auditoría, la visita se inició el día 10 con una reunión de apertura en la que se presentó al equipo auditor, así como la metodología con la que se iba a llevar a cabo auditoría.

   A lo largo de la visita *in situ*, con el fin de obtener información relativa al grado de implementación del SII, se entrevistaron a personas pertenecientes a distintas áreas de la organización (Secretaría Técnica del Departamento de Gobernanza, Dirección de Transformación de la Administración y Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas) y a uno de los miembros de la Comisión de Ética Institucional. Asimismo, se tuvo acceso a documentos, registros y otra información que proporcionó evidencias de las actividades realizadas en el marco de implementación del SII. La visita culminó el día 11 de octubre con una reunión de cierre en la que se describieron los resultados de la auditoría, así como los puntos fuertes y las áreas de mejora que la organización debería abordar.

En la parte final de la presente memoria se recogen, como es habitual, las modificaciones y mejoras que la Comisión de Ética Institucional propone para este año, siendo algunas de ellas consecuencia de recomendaciones hechas por el equipo auditor. Pero a modo de conclusiones generales de la auditoría, se pueden señalar las que siguen:

- Tras la revisión detallada de la información y los hallazgos identificados, el equipo auditor destacó, como punto fuerte, el liderazgo exhibido por la propia Diputación foral, pionera en implantar un Sistema de Integridad propio.

4 http://worldcomplianceassociation.com/

- Concluyó que el Sistema de Integridad está implementado en la Diputación Foral de Gipuzkoa de forma aún incipiente y requiere de un esfuerzo continuado de la organización en materia de formación y sensibilización con el personal involucrado para alcanzar un mayor nivel de implementación, así como establecer una sistemática para recabar la opinión de las partes interesadas sobre el SII.

- En cuanto a los Códigos de Conducta, se recomienda profundizar más en la descripción de las normas de conducta.

- En relación a la Comisión de Ética Institucional, recomiendan la revisión de las funciones y responsabilidades que le otorga el Sistema de Integridad, así como establecer un Reglamento para regular las actividades de la misma.

- Recomienda también el establecimiento de mecanismos de control que permitan hacer un seguimiento más eficaz de su implementación y, por tanto, identificar sistemáticamente desviaciones y oportunidades de mejora.

- Aconseja, además, implantar un canal de denuncias que asegure la protección del denunciante y la confidencialidad de la información.

c) Sensibilización

Tal y como se establece en el propio SII, una de las claves para su efectiva implantación es la difusión de los valores, principios y normas de conducta y actuación establecidos en el mismo, para lo cual resulta necesario llevar a cabo acciones y campañas de comunicación interna y externa que ayuden a desarrollar un clima ético y prevenir conductas no ajustadas a lo establecido en el SII, contribuyendo así a la mejora de la infraestructura ética y las buenas prácticas de gestión pública.

En este contexto se vienen realizando anualmente jornadas y encuentros dirigidos tanto al personal de la propia Diputación foral como a la ciudadanía en general donde de una forma u otra se trata entablar un debate en torno a la ética e integridad a la vez que se da a conocer los pasos dados por la Institución foral en este sentido.

a. Jornadas

i. Sistemas de Integridad institucional en el sector público. 14 de febrero

En el marco de la formación *online* "Gobernanza abierta y Colaborativa" puesta en marcha en 2018 por la Diputación Foral de Gipuzkoa y la UNED, en colaboración con el instituto de Gobernanza Democrática, el 14 de febrero del 2019 tuvo lugar en el Palacio de la Diputación foral un encuentro con el objetivo de provocar un coloquio en torno a los sistemas de integridad y los mecanismos de prevención, como la transparencia. Para ello se contó con la participación de **Rafael Jiménez Asensio**, Catedrático acreditado de Universidad especializado en Transparencia en entidades públicas e Integridad Institucional; **Cristina de la Cruz**, Profesora Titular de Filosofía e investigadora del Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe de la Universidad de Deusto; y **Alfonso Puncel**, en el momento, Subsecretario de la Consellería de Transparencia de la Generalitat Valenciana.

La estructura del encuentro fue el siguiente:

GOBERNANZA ABIERTA Y COLABORATIVA

Etorkizuna Eraikiz Gunea

14 febrero del 2019, 18.00-20.00

	Temas y ponentes
18:00-18:10	**Apertura y agradecimiento.** *Imanol Lasa. Diputado Foral de Gipuzkoa. Gobernanza y Comunicación con la sociedad.*
18:10-18:25	**Sistemas de integridad institucional en el sector público** *Rafael Jiménez Asensio. Consultor de Administraciones Públicas.*
18:25-18:40	**Transparencia en la esfera pública: ¿medio o fin?** *Cristina de la Cruz, Profesora titular de Filosofía e investigadora del Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe de la Universidad de Deusto.*
18:40-18:55	**Prevenir la corrupción en la esfera pública mediante alertas tempranas.** *Alfonso Puncell. Subsecretario de Consellería de Transparencia de la Generalitat Valenciana*
18:55-20:00	**Coloquio y turno de preguntas.**

ii. Etorkizuna Eraikiz. *Open Minded governance for your future*. 18-19 de febrero

Los días 18 y 19 de febrero del 2019 tuvo lugar en Tabakalera el Congreso "Etorkizuna Eraikiz. *Open Minded governance for your future*". Su objeto fueron el Gobierno Abierto y Objetivos de Desarrollo Sostenible, un binomio que recoge los conceptos y los retos del futuro a los que deben enfrentarse las administraciones y la sociedad.

El Congreso contó con un formato innovador. Se compuso de 6 bloques o paneles diferentes (Gobernanza colaborativa, Ética Institucional, Planificación, evaluación y rendición de cuentas, Transparencia, Participación y Localización de los ODS) en los cuales participaron expertos internacionales de primer nivel en esos ámbitos del Buen Gobierno con el objetivo de debatir sobre los nuevos modelos de Gobernanza que se están impulsando desde diferentes administraciones públicas vascas e internacionales. Guiados por un experto que dirigió el coloquio, se compartieron experiencias habidas en el territorio y también las mejores prácticas a nivel internacional, visualizando de esta forma la realidad a 3 niveles: local, foral e internacional.

La exposición de la experiencia de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el ámbito de la Integridad Institucional fue a cargo de Goizeder Manotas, miembro de la Comisión de Ética Institucional.

Etorkizuna Eraikiz. Open minded governance for your future

18 y 19 de febrero de 2019
Tabakalera, Donostia - San Sebastián

18 de febrero, lunes **Tabakalera (Sala Patio)**		
Hora	**Tema**	**Participantes**
8.30-9.00	Acreditaciones	
9.00-9.15	Apertura Congreso	Markel Olano. Diputado General
9.15-9.30	Contextualización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Gobernanza colaborativa	Carlos Martínez (CGLU)
9.30-9.45	Ponencia principal "*Gobernarnos a nosotros mismos*"	Daniel Innerarity
9.45-10.40	Mesa **Modelos de Gobernanza colaborativa**	Experto: Daniel Innerarity
	Diálogo experiencias Foral, Local e Internacional	X. Barandiaran (GFA) Julen Mendoza (Errenteria) Peter Varga (OGP)
	Conclusiones/preguntas	
10.40-11.10	Café	

Intervención del entonces Presidente de la Comisión de Ética Institucional, Imanol Lasa, en el Congreso

11.10-12.05	Mesa **Ética Institucional**	Experto: Manuel Villoria
	Diálogo experiencias Foral, Local e Internacional	Goizeder Manotas (GFA) Koldobike Olabide (Legazpi) Carles Agustí (Dip. Barcelona)
	Conclusiones/preguntas	
12.05-13.00	Mesa **Planificación, evaluación y rendición de cuentas**	Experta: Cristina Monge
	Diálogo experiencias Foral, Local e Internacional	Sebas Zurutuza (GFA) Ibon Ramos (Donostia) Doreen Grove (Escocia)
	Conclusiones/preguntas	
13.00-13.10	**Iniciativas de Gobierno Abierto en la GFA**	Imanol Lasa. Diputado Foral

13.10-14.05	Mesa Políticas de **Gobierno Abierto: transparencia**	Experta: Juana López (CGLU)
	Diálogo experiencias Foral, Local e Internacional	Haritz Ugarte (GFA) Ana Tellería (Eibar) Diego Gismondi (Santa Fe)
	Conclusiones/preguntas	
14.05-15.00	Mesa Políticas de **Gobierno Abierto: participación**	Experta: Arantxa Mendiharat
	Diálogo experiencias Foral, Local e Internacional	Joseba Muxika (GFA) María Ubarretxena (Arrasate) Bruno Kaufmann (Suiza)
	Conclusiones/preguntas	
15.00-16.15	**Comida**	
16.15-16.30	**Localización ods16: Paz, Justicia e Instituciones fuertes**	Experto: Carlos Martínez (CGLU)
16.30-18.00	Dialogo CGLU, OGP, EJ, GFA, provincial, internacional	Luis Petrikorena (EJ) Iker Goiria (GFA) Kontxi Odriozola (Dip. Barcelona) Patrick M. Kazyak (OGP) María Julia Reyna (Santa Fe) Edwin Miño (CONGOPE)
	Conclusiones/preguntas	
18.00-18.15	Conclusiones Congreso y cierre	Imanol Lasa. Diputado Foral

19 de febrero, martes **Etorkizuna Eraikiz Gunea (Palacio de la GFA)**		
Hora	**Tema**	**Participantes**
9.30-12.00	Reunión abierta de la Comunidad de Prácticas sobre Transparencia y Gobierno abierto de la CGLU y el Foro de Regiones	Abierta

GFA: Gipuzkoako Foru Aldundia/Diputación Foral de Gipuzkoa * **EJ**: Eusko Jaurlaritza/Gobierno Vasco * **CGLU**: Ciudades y Gobierno Locales Unidos * **OGP**: Open Goverment Partnership * **CONGOPE**: Consorcio de Gobiernos autónomos provinciales del Ecuador

iii. Cómo entender la acción de gobierno en el mundo de hoy. 19 diciembre

En esta ocasión en el marco del proyecto OGP Euskadi[5] y, concretamente, en el desarrollo del compromiso 5 de su Plan de Acción consistente en la aprobación de un Sistema Vasco de Integridad y Buen Gobierno, se organizó en el Palacio de la Diputación foral un encuentro de reflexión donde se contextualizaron los retos de las políticas de gobierno abierto y se profundizó en la importancia y papel que juega la ética pública en todo ello. Para ello se contó con grandes expertos en la temática, que ayudaron a comprender mejor la problemática: **Daniel Innerarity**, Catedrático de Filosofía Política, **Juanjo Álvarez**, Catedrático de Derecho Internacional Privado de la UPV/EHU y **Txetxu Ausín**, Director de la Unidad de Éticas Aplicadas en el CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas).

CÓMO ENTENDER LA ACCIÓN DE GOBIERNO EN EL MUNDO DE HOY

Etorkizuna Eraikiz Gunea

18 diciembre del 2019, 10:00-12:00

Cómo entender la acción de gobierno en el mundo de hoy		
Eider Mendoza	Introducción y agradecimiento	10.00
Daniel Innerarity	Razones por las que hay que acometer el desafío de gobernar de forma diferente	10.10
Juanjo Álvarez	*Soft law* de las políticas de gobierno abierto	10.40
Txetxu Ausín	El reto de la gobernanza ética	11.10
Goizeder Manotas	Open Goverment Partnership Euskadi y el Sistema Vasco de Integridad y Buen Gobierno	11.40
Debate		11.50

5 http://www.ogp.euskadi.eus

Juanjo Álvarez, Daniel Innerarity, Txetxu Ausín y asistentes al evento

b. Material de sensibilización: Objetivos de Desarrollo Sostenible y Sistema de Integridad Institucional

Como parte de la actividad de difusión del SII y para visibilizar el compromiso y asunción por parte de la Diputación foral de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS) se elaboraron unos grandes paneles con los 17 ODSs donde destaca el ODS 16 Justicia, Paz e Instituciones Sólidas. Este ODS tiene como objetivo principal promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Para conseguir este objetivo, se considera importante que los gobiernos, la sociedad civil y las comunidades trabajen juntos para poner en práctica soluciones duraderas que reduzcan la violencia, hagan justicia, combatan eficazmente la corrupción y garanticen en todo momento la participación inclusiva. Y evidentemente, todas estas premisas están estrechamente ligadas

Panel en la entrada del Palacio de la Diputación foral

con los valores, principios y normas de conducta y actuación sobre las que se sustenta el SII del sector público foral.

Los paneles donde se relacionan los ODS y el SII se encuentran en la entrada del Palacio foral.

d) Norma foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la Gobernanza pública foral

Como ya se ha mencionado con anterioridad, otro de los hitos importantes en el desarrollo del Sistema de Integridad de la Diputación foral ha sido la aprobación de la Norma Foral 4/2019, de Buen Gobierno[6].

Las leyes *per se* no garantizan su cumplimento; son innumerables los ejemplos de países con cantidad de leyes contra la corrupción que lideran los rankings de países con mayor índice de sobornos, y otros que han endurecido las penas de los delitos referidos a este ámbito contemplados en sus códigos penales y que, sin embargo, no han conseguido erradicar la corrupción. Por ello, como ya se ha comentado en otras ocasiones, los códigos de autorregulación, como parte de sistemas de integridad, presentan unas ventajas frente a las leyes que los convierten en instrumentos más eficaces para la interiorización de valores, principios y normas de conducta y actuación, pues las diferentes herramientas de las que van acompañados, como son la sensibilización y la formación, son las que hacen posible una verdadera incorporación de estos valores a una nueva cultura de gestión de los asuntos públicos. Además, si tenemos en cuenta que los sistemas de integridad son instrumentos en constante evolución, los códigos de autorregulación gozan, al contrario que las normas, de una flexibilidad que permiten la adaptación continua a la realidad social de cada momento, dando respuesta así a las demandas de una sociedad cada vez más exigente, mejor formada y con más recursos informativos, que interpela a los representantes políticos que la gobiernan un cambio en la forma de pensar, de actuar, de relacionarse con la ciudadanía y de gestionar los bienes públicos.

No obstante, reconocer en una norma foral el hecho de que la integridad institucional es uno de los pilares sobre los que sustenta la Institución foral su gobierno es muy significativo de la importancia que la Institución le otorga. Así lo señala en su preámbulo:

> "(…) *La integridad institucional como aspecto sustantivo y valor esencial del buen gobierno exige una actuación ejemplar en el ejercicio de las funciones públicas por parte tanto de las personas con responsabilidad política como por los empleadas y empleados públicos, y las entidades o personas que participen en la prestación de servicios forales. La integridad debe ser seña de identidad, de seriedad, buen hacer y trabajo en red que han de caracterizar el complejo institucional guipuzcoano en un entorno de globalización y competitividad. Por ello, crear una infraestructura ética de la Administración Foral, por medio del impulso de una política que no sea un mero cumplimiento de la legalidad, sino que dé pasos decididos hacia la construcción y efectividad de un marco de integridad institucional, es relevante para la recuperación de la confianza de la ciudadanía en sus instituciones. Ello, junto con la implantación y el desarrollo de buenas prácticas en la gestión pública, mejorará el rendimiento de la Administración en beneficio de los servicios que requiere la ciudadanía* (…)".

6 Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 53, de 18 de marzo del 2019.

La norma foral dedica el Titulo II a la Integridad Institucional, señalando, entre otros, cuales son los objetivos, los valores que inspiran el sistema o la finalidad de los códigos de conducta. Avanza también algunos aspectos importantes como son la colaboración con las instituciones locales para la configuración de sus sistemas de integridad o la creación del Registro de Grupos de Interés, aspectos que ahondan, sin duda, en el avance del asentamiento de la infraestructura ética en el territorio.

3. Difusión y proyección externa

a) Participación en congresos

Como ya se ha mencionado con anterioridad, se ha realizado un gran esfuerzo no solo en difundir el Sistema de Integridad foral entre las personas a las que les es aplicable, sino que también se ha mostrado como referencia del buen hacer en números eventos y publicaciones a donde la Diputación foral ha sido invitada a participar, reconociendo así la labor realizada.

a. II Congreso de Compliance en el Sector Público. Madrid, 27 de marzo

El 27 de marzo tuvo lugar en Madrid el II Congreso *Compliance*, organizado por la Asociación internacional *World Compliance Association*. Este Congreso tuvo como objetivo analizar los distintos aspectos de los programas de cumplimiento normativo, así como las medidas fundamentales a adoptar por el sector público para una mayor transparencia e integridad, como necesidad fundamental para el desarrollo económico y social del país. Es por ello que se consideró de especial necesidad e importancia el desarrollo de un congreso especializado de *compliance* en el sector público en el cual intervinieran los actores más relevantes del panorama nacional e internacional en esta materia.

En este contexto, cursaron invitación a la Diputación Foral de Gipuzkoa para acudir y exponer su perspectiva en materia de ética y, especialmente, las medidas adoptadas en el ámbito de la contratación pública. En esta ocasión, la vocal de la Comisión de Ética Institucional, Goizeder Manotas, compartió mesa de debate con Eloy Velasco Núñez, Magistrado Sala de Apelación de la Audiencia Nacional; Enrique Benítez Palma, Consejero de la Cámara de Cuentas de Andalucía; y Concepción Campos, experta en contratación pública, que actuó de moderadora de la mesa.

II Congreso de *Compliance* en el Sector Público. Madrid, 27 de marzo

b. Compliance en el Sector Público. Donostia, 17 de mayo

El *compliance* fue también objeto de debate en el curso organizado por el Bufete de abogados BSK en el Palacio de Congresos Kursaal de Donostia el 17 de mayo del 2019. En esta ocasión, la exposición por parte de la Diputación foral se centró en 4 aspectos: la experiencia práctica en la Diputación Foral de Gipuzkoa y los Sistemas de Integridad Institucional, los Códigos de Conducta y Buenas Prácticas vigentes en la actualidad, el funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional y la aprobación de la norma Foral 4/2019, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral.

c. Los Sistemas de integridad Institucional en las Administraciones Públicas. Santiago, de Compostela, 2-3 de diciembre

La Escola Galega de Administración Pública organizó el 2 de diciembre un curso monográfico dirigido al personal empleado público, cuyo principal objetivo fue dar a conocer los aspectos generales de los sistemas de integridad en el sector público (conceptos de integridad y corrupción, políticas de integridad, modelos de prevención de la corrupción y sistemas de gestión de cumplimiento) junto con aspectos más técnicos vinculados a la gestión de riesgos en las administraciones públicas.

LUNES, 2 DE DICIEMBRE DE 2019

MAÑANA

11:00 h. INAUGURACIÓN.

11:15 h. Los sistemas de integridad institucional en las administraciones públicas. Elementos de infraestructura ética.
Silvina Bacigalupo Saggese. Presidenta de *Transparency International España*. Catedrática de Derecho Penal. UAM.

12:00 h. Prevención de la corrupción en las administraciones públicas.
María Belén López Donaire. Directora general de Servicios Jurídicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

13:00 h. Códigos éticos y códigos de conducta.
Goizeder Manotas Rueda. Directora general de Servicios e Innovación y Transformación de la Administración de la Diputación Foral de Guipúzcoa. Miembro de la Comisión de Ética Institucional de la Diputación Foral de Guipúzcoa.

En esta ocasión se invitó a la Diputación foral de Gipuzkoa para explicar el contenido de los diferentes códigos éticos aprobados en el seno de sus Sistema de Integridad y, especialmente, la labor realizada por la Comisión de Ética Institucional.

d. 1er congreso global *online* de Dirección pública profesional. *Online*, 3 de diciembre

La Asociación de Dirección Pública Profesional[7] organizó a finales del 2019 el primer Congreso global online de dirección pública e invitó a Diputación foral a que participara en el mismo para desarrollar especialmente el valor de la profesionalidad recogido en Sistema de Integridad del sector foral, el enfoque del concepto y cómo se ubica el tema dentro del Sistema.

La participación online se materializó en la grabación de un video, que se emitió el 3 de diciembre, donde participaron Goizeder Manotas, como responsable del desarrollo de la política de integridad de la Institución y Maite Barruetabeña en tanto responsable del Servicio de Gestión de Personas.

7 https://asociaciondireccionpublicaprofesional.blogspot.com/

A lo largo del 2020 se publicará, gracias a *Wolter Kluwers*, una revista especial con las ponencias expuestas en el congreso.

e. Transparencia, ética e integridad en las administraciones públicas. Murcia, 9 de diciembre

En esta ocasión, la Diputación foral fue invitada a participar en una jornada de reflexión titulada "Transparencia, ética e integridad en las administraciones públicas". Dicha jornada, que fue organizada con ocasión de la celebración del Día Internacional contra la Corrupción establecido por la Organización de Naciones Unidas – 9 de diciembre, pretendía abordar, de un lado, las nuevas implicaciones legales en materia de transparencia e integridad en la contratación pública y, por otro, conocer los elementos necesarios para la puesta en marcha de un Marco de Integridad Institucional en una Administración Pública, teniendo como modelo a seguir el de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Goizeder Manotas, Concepción Campos y Manuel Villoria, ponentes de la jornada

En esta ocasión, la Diputación foral compartió mesa con los 2 mayores expertos en la temática a nivel estatal, Manuel Villoria y Concepción Campos.

b) Noticias y publicaciones

Además de las Jornadas y Congresos en las que se ha presentado el propios SII, también han contribuido a su difusión las menciones y artículos a los que se han referido a él diferentes revistas y medios.

a. Guía para el Buen Gobierno local

Esta publicación[8], editada por la Federación Española de Municipios y Provincias, trató de servir de referencia a los nuevos equipos de gobiernos tras las elecciones locales de mayo del 2019 que precisaban conocer el estado del arte de cuestiones de especial interés en lo que se refiere a la gestión pública y lanzar algunas propuestas dirigidas a facilitar a estas entidades oportunidades para el Buen Gobierno de sus organizaciones.

8 http://femp.femp.es/files/3580-2196-fichero/Guia para el buen gobierno local.pdf

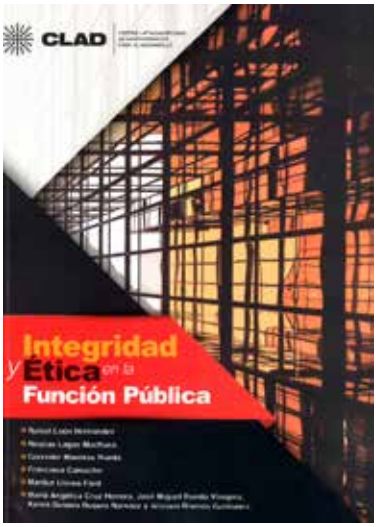
En la publicación, se trata de profundizar incluso en las soluciones, propuestas de futuro y estrategias concretas a abordar en los siguientes años. Trata de abordar ideas para la gestión pública desde una perspectiva innovadora, abarcando de manera breve y sencilla temas de calado como la estructura organizativa de las instituciones locales, la innovación como cultura organizativa la digitalización de la organización como palanca de gobierno abierto, la política de recursos humanos pensando en el futuro y en el presente, la rendición de cuentas, poner al ciudadano en el centro de la gestión pública, la contratación electrónica, la seguridad en la información, los datos abiertos, la integridad pública o la comunicación en las organizaciones locales.

En esta ocasión, se solicitó la contribución de la Diputación Foral de Gipuzkoa para desarrollar el apartado de Marcos de Integridad Institucional, con especial mención a los instrumentos de garantía, y la experiencia de la Diputación foral con su Sistema de Integridad Institucional como ejemplo de buena práctica.

b. Integridad y Ética en la Función Pública

Esta publicación es el resultado del concurso "Integridad y Ética en la Función Pública" en el marco del XXII Congreso Internacional organizado por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, organismo público internacional de carácter intergubernamental respaldado por la Asamblea de las Naciones Unidas, donde, como ya mencionáramos en la Memoria del 2017, el Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público Foral fue premiado como práctica avanzada del proceso de reforma de los Gobiernos y de modernización de las administraciones en el marco de la buena gobernanza, considerando la profundización en aspectos de la ética y la integridad como elemento fundamental de cualquier Gobierno.

Las prácticas, metodología y proyectos premiados en el concurso han sido recogidas en este monográfico con el objetivo de fomentar aún más las reflexiones sobre las instituciones



Portada e índice de la publicación

nes que velan por llevar a cabo la misión del servicio público, de capital importancia para el desarrollo de las sociedades y para la garantía del progresos económico y social.

c) Página web

La página web del Sistema de Integridad Institucional[9] es, sin duda, una ventana importante desde donde poder acceder a los documentos del mismo y también para conocer la actividad de la Comisión de Ética y las modificaciones y mejoras que se van operando en el SII.

Si el año pasado se consideró interesante la identificación mediante siglas de los diferentes Códigos para hacer así más fácil la identificación de los asuntos tratados y poder filtrar la información deseada, en el 2019 se ha incorporado un nuevo apartado para informar de los eventos organizados en torno al SII y la sensibilización en el ámbito de la ética e integridad institucional.

https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad/comision-de-etica

d) Formación *online* "Gobernanza Abierta y Colaborativa"

En 2019 se ha dado continuidad a la formación *online* "Gobernanza Abierta y Colaborativa"[10] que se puso en marcha en 2018 en colaboración con la UNED-Bergara y el Instituto de Gobernanza Democrática-*Globernance*. Esta formación, recordemos, tiene como objetivo desarrollar las materias clave para el desarrollo de las administraciones públicas y las diferentes formas de colaboración público-privada. En esta ocasión, la Integridad Institucional sigue siendo uno de sus módulos vertebradores y a lo largo del módulo se visualiza la experiencia de la Diputación foral en este sentido, dando cuenta de los diferentes códigos, así como de la organización, funcionamiento y actividad de esta Comisión de Ética Institucional

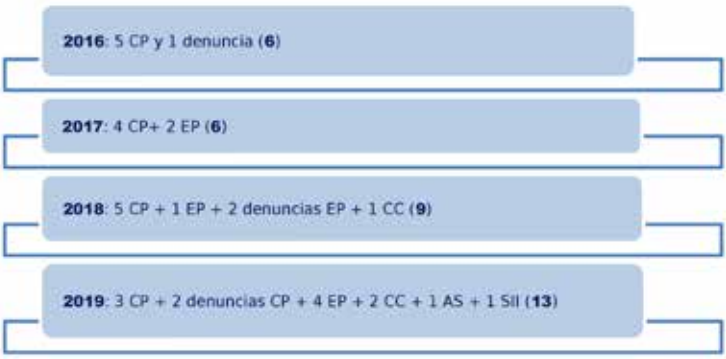
Esta segunda edición, que comenzó el 25 de noviembre del 2019 y finalizará el 27 de marzo del 2020, cuenta con 37 alumnos, siendo un tercio trabajadores de diferentes administraciones del País Vasco.

9 https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad

10 https://gobernanza.asmoz.org/

4. Asuntos recibidos

La Comisión de Ética Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa sigue en activo desde que se creó resolviendo las consultas y las denuncias relativas al cumplimiento del SII foral y los 4 códigos aprobados hasta el momento: el aplicable a los altos cargos, al empleo público, a la contratación y a las subvenciones y ayudas. Si en el 2016 y 2017 resolvieron 6 asuntos cada año, a lo largo del 2018 fueron 9 las consultas y/o denuncias recibidas, favorecidas por la aprobación de dos nuevos códigos durante el año 2017 (los relativos a la contratación y al empleo público) y 13 los asuntos tratados a lo largo del 2019, lo cual evidencia la cada vez más concienciación de la importancia del cumplimiento del SII.



CP: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Cargos Públicos**

EP: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Empleo Público**

CC: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Contratación**

SA: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Subvenciones y Ayudas**

SII: Resoluciones relativas a consultas generales sobre el **Sistema de Integridad Institucional**

Quizás, el mayor logro de la implantación del SII sea el hecho de hacer repensar las cosas antes de actuar, cuestionar si aquellos comportamientos que tradicionalmente han sido aceptados son acordes a las nuevas formas de gobernar que la ciudadanía exige.

a) Resumen

Como se ha visto en el apartado anterior, la cantidad de consultas y denuncias habidas en el 2019 ha sido superior a la de los años anteriores, lo cual indica una mayor preocupación y concienciación en la temática.

Hay que recordar que el 2019 es el primero en el que han convivido a lo largo de todo el año los 4 códigos aprobados, lo cual probablemente haya contribuido a una mayor actividad de la Comisión. Cabe destacar también que por primera vez se ha realizado una consulta general sobre el Sistema de Integridad Institucional, exactamente sobre el alcance de su ámbito de aplicación y la delimitación del "sector público foral". Los asuntos tratados por esta CEI en el 2019 han sido 3 consultas y 2 denuncias relativas al código aplicable a los altos cargos (5), consultas relativas al del empleo público (4), 2 consultas en relación al có-

Vista del apartado del sitio web[11] donde se cuelgan las resoluciones de la CEI

digo relativo a la contratación pública, una consulta sobre el código aplicable a las ayudas y subvenciones (1) y la mencionada relativa a la delimitación del ámbito de aplicación del Sistema de Integridad Institucional (1).

Asuntos	Nº
Consultas y denuncias CP	5
Consultas EP	4
Consultas CC	2
Consultas SA	1
Consultas SII	1
Total asuntos resueltos en 2019	**13**

Resolución	Nº
No contraviene	8
Recomendaciones	2
Contraviene	2
Archivo	1
Total asuntos resueltos en 2019	**13**

Como viene siendo habitual, además de analizar e interpretar lo establecido en los diferentes Códigos de conducta que componen el SII, ha sido necesario analizar también diferente normativa y documentación para poder obtener una visión global desde el punto de vista jurídico y poder adoptar la resolución más apropiada:

- Norma Foral 4/2007, de 27 de marzo, de Régimen Financiero y Presupuestario del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

- Norma Foral 6/2005, de 12 de junio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

11 https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad/comision-de-etica

- Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de interés de los Cargos Públicos.

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas.

Como ya se ha mencionado, se ha incrementado notablemente el número de consultas y denuncias recibidas a lo largo del 2019. Cabe destacar que en 4 de los 5 asuntos referidos al Código de Conducta aplicable a altos cargos (**1/2019**, **3/2019**, **9/2019**, **10/2019**) y todos los relativos al Código del empleo público (**2/2019**, **4/2019**, **7/2019**, **8/2019**) se han analizado los valores de **Honestidad y Desinterés**. La mayoría de los asuntos se han referido a la posibilidad realizar actividades complementarias a las públicas y/o a la posibilidad de percibir remuneración por ello, resolviendo en un solo caso la posible contravención de los establecido en el SII y recomendado, por tanto, la abstención a la hora de adoptar las resoluciones pertinentes en el caso. Tampoco se ha apreciado vulneración en el asunto relativo a la recepción de un regalo.

En cuanto al Código aplicable a la contratación pública, se han recibido dos consultas. En la primera de ellas (**5/2019**), relativa a la invitación a participar en un Congreso en el extranjero sí que se apreció la vulneración de los establecido respecto a los valores de Honestidad y Desinterés y la **política de aceptación de regalos**; en el segundo asunto (**12/2019**), en cambio, no se apreció problema alguno ante el **procedimiento de contratación** de un servicio, sin bien se señaló una serie de recomendaciones a fin de garantizar un procedimiento lo más transparente posible.

También se recibió la primera cuestión relacionada con el Código aplicable a **Subvenciones y Ayudas**, (aunque en el asunto se analizó con igual intensidad el Código aplicable al empleo público), en la que se apreció un posible conflicto de interés y por lo tanto se recomendó la abstención (**13/2019**).

Igualmente, se recibió una cuestión general sobre el alcance del ámbito de aplicación del SII y sus diferentes Códigos de Conducta **(6/2019)**. Tras analizar el asunto, la CEI resolvió que, si bien en el asunto planteado el SII no era de aplicación directa, atendiendo a la directa participación de la entidad en cuestión en la gestión y provisión de servicios públicos, se recomendaba que el SII sirviera de **parámetro de actuación** para dicha entidad también.

Por último, en 2019 se recibieron dos quejas o denuncias. La primera de ellas relativa al **comportamiento** de un diputado foral y la segunda referida al comportamiento de todos y todas las diputadas forales por la adopción de un **Acuerdo de Consejo** concreto, no percibiendo vulneración alguna de los valores y principios del SII en el primer caso (**3/2019**) y resolviendo el archivo de la segunda queja por no considerarlo objeto de estudio (**11/2019**).

En el siguiente cuadro se resumen los asuntos, los preceptos analizados y la resolución adoptada.

01/2019 (CP)	Consulta sobre la recepción de un regalo
CCCP	• **Honestidad y Desinterés** [3.4.f) y g)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene
02/2019 (EP)	Consulta sobre invitación a formar parte del patronato de una fundación
CCEP	• **Honestidad y Desinterés** [arts. 3.b), e) y f)]
Otras normas analizadas	• TREBEP[12], artículo 53.5, conflicto de interés-
Resolución	No contraviene
03/2019 (CP)	Resolución relativa a queja sobre desempeño de funciones
CCCP	• **Valores del SII**
Otras normas analizadas	• STSJPV 555/2018[13]
Resolución	No contraviene
04/2019 (EP)	Consulta sobre la compatibilidad del puesto de trabajo con otras actividades
CCEP	• **Honestidad y Desinterés** [arts. 3.b), e) y f)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene

12 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

13 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco n.º 555/2018, de 18 de diciembre del 2018.

05/2019 (CC)	Consulta sobre invitación a un empleado público a realizar un viaje al extranjero
CCC	• **Objeto y ámbito de aplicación** (arts. 1 y 3) • **Subcontratación** [art. 9.4)] • **Regalos** (art. 7)
Otras normas analizadas	• CCEP: Objeto ([arts. b), d) y h)]; Integridad [art.1.d)]; Honestidad y Desinterés [arts. 3.g) y h)] • SII: Objetivos; Códigos de Conducta (art. 6)
Resolución	Contraviene, deber de no aceptación
06/2019 (SII)	Consulta sobre el ámbito de aplicación del Sistema de Integridad Institucional
SII	• **Definición**
Otras normas analizadas	• CCCP: ámbito de aplicación (art. 1.3) • CCEP: objeto (art. 1.2) • CCC: objeto (art. 1.2) • CCAS: ámbito de aplicación (art. 3.2) • SII: exposición de motivos • NF 4/2007[14]: sector público foral (art. 2.1); sociedades mercantiles (art. 6.1)
Resolución	Recomendación de que el SII sirva de parámetro de actuación a pesar de no ser de directa aplicación
07/2019 (EP)	Consulta relativa a la posibilidad de ser vicepresidenta de la empresa familiar
CCEP	• **Honestidad y Desinterés** [arts. 3.a), b), e) y f)] • **Eficiencia** (art. 6)
Otras normas analizadas	• TREBEP[12] conflicto de interés (art. 53.5); jornada y horario (art. 54.2) • Ley 53/1984[15]: compatibilidad (arts. 11.2 y 14)
Resolución	No contraviene

12 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

14 Norma Foral 4/2007, de 27 de marzo, de Régimen Financiero y Presupuestario del Territorio Histórico de Gipuzkoa, Título I.

15 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas.

08/2019 (EP)	Consulta relativa a la adecuación de las razones del cambio en horario y calendario laboral al sistema de integridad institucional
CCEP	• **Honestidad y Desinterés** [art. 3.g)] • **Excelencia profesional** [5.a) y b)]
Otras normas analizadas	• TREBEP[12]: incompatibilidad (art.53.5) • Ley 53/1984[15]: incompatibilidad (arts. 11.2 y 14)
Resolución	No contraviene
09/2019 (CP)	Consulta formulada por un director general relativa al cobro de dietas en calidad de concejal de un ayuntamiento
CCCP	• **Honestidad y Desinterés** [arts. 3.4.b), c) y d)]
Otras normas analizadas	• NF 6/2005[16]: incompatibilidad (arts. 24 y 37) • Ley 1/2014[17]: compatibilidad (art. 16)
Resolución	No contraviene
10/2019 (CP)	Consulta relativa a la participación de un director general como patrono en una fundación
CCCP	• **Honestidad y Desinterés** [art. 3.4.b), c) y d)] • **Aplicación temporal** [art. 7.5)]
Otras normas analizadas	• NF 6/2005[16]: incompatibilidad (arts. 24 y 37) • Ley 1/2014[17]: compatibilidad [art. 15.d)]; deber de abstención (art. 10); prohibiciones posteriores al cese (art. 18)
Resolución	Recomendación de abstención en las decisiones No prohibición posterior al cese
11/2019 (CP)	Resolución relativa a la denuncia formulada por parte de personal técnico medio y superior en relación a la aprobación de un acuerdo del Consejo del Gobierno Foral
CCCP	-
Otras normas analizadas	-
Resolución	Archivo por no ser objeto de estudio

12 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
15 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas.
16 Norma Foral 6/2005, de 12 de junio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
17 Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de interés de los Cargos Públicos.

12/2019 (CC)	Consulta relativa a la posible contratación de una empresa propiedad de una persona juntera de las Juntas Generales de Gipuzkoa
CCC	• **Objeto** (arts. 1.3 y 1.4) • **Ámbito de aplicación** (art.3) • **Transparencia** [art. 2.1.d)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene Recomendaciones de transparencia
13/2019 (SA)	Consulta relativa a la participación de un técnico de Diputación en el procedimiento tramitador de una subvención
CCAS	• **Conflicto de interés** [(arts. 4.8) y 9)]
Otras normas analizadas	• CCEP: Objetivo; Imparcialidad y Objetividad [arts. 4.b) y d)]; Honestidad y Desinterés [art 2.3.c)]
Resolución	Deber de abstención

b) Asuntos tratados[18]

01/2019, resolución sobre la recepción de un regalo (CP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...), DIRECTOR GENERAL DE (...), DEL DEPARTAMENTO DE (...), EN RELACIÓN A LA RECEPCIÓN DE UN REGALO POR PARTE DEL (...)

I.- CONSULTA

1.- Con fecha 10 de diciembre del 2018, (...), director general de (...), del Departamento de (...), remitió por medios electrónicos una consulta a la Comisión de Ética Institucional (CEI) en relación con un regalo recibido por parte del (...).

Según lo expuesto, el pasado día 29 de octubre del 2018, fue invitado a un acto organizado en el ayuntamiento de Urretxu con motivo de la hermandad que dicho municipio tiene con la ciudad de Shwartzenbruk de la región de Baviera, Alemania, dado que la Dirección de (...) apoya el hermanamiento entre pueblos y ciudades vascas con otras de diferentes zonas geográficas para el fomento del enlace e intercambio cultural. A modo de agradecimiento por la labor realizada en pos de dicho hermanamiento, (...) regaló al Sr. (...) una botella de vino de la región de Baviera.

2.- La persona interesada quiere conocer la opinión de la CEI sobre el destino que debe darle al regalo recibido.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

El sistema incluye el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público (CCBP), e identifica las normas de conducta y actuación que deberán ser observadas y promovidas por las personas que ostentan cargos públicos forales y asimilados en el ejercicio de sus funciones y actividades públicas o, en su caso, privadas, siempre que estas puedan revertir sobre la imagen de la institución en la que prestan sus servicios. Todo ello con el propósito de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen de la institución.

2.- El CCBP se articula en torno a ocho valores –representación, integridad, ejemplaridad, honestidad y desinterés, objetividad, profesionalidad, eficiencia y convivencia y respeto- y ocho principios -liderazgo compartido y transformacional, transparencia, apertura de datos, nuevo modelo de gestión e innovación, promoción y uso del euskera, cohesión económico-social y equilibrio territorial, gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía y rendición de cuentas-.

En este marco de valores y principios, el Código incorpora un amplio catálogo de conductas, actitudes y comportamientos, que constituyen el parámetro de referencia con el que

18 https://www.gipuzkoa.eus/eu/aldundia/zuzentasun-sistema/etika-batzordea

ha de operar esta Comisión de Ética Institucional para dar respuesta a las consultas, dudas y dilemas éticos que sometan a su consideración los cargos públicos voluntariamente adheridos al Código o terceras personas sinceramente interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

3.- El Sistema de Integridad Institucional prevé la creación de la Comisión de Ética Institucional (CEI) como órgano independiente con funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se regulan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, así como de prevenir cualquier incumplimiento o mala conducta que pueda dañar la imagen de la institución.

Las funciones del órgano de garantía se proyectarán, entre otros, sobre los cargos públicos y asimilados.

4.- El Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa (modificado por el Decreto Foral 3/2018, de 16 de enero), en su artículo 3.b) dispone que corresponde a la CEI resolver las consultas, dudas y dilemas éticos que pueden plantear los cargos públicos, mediante resoluciones, informes o notas.

5.- Al solicitante se le aplica el CCBP en virtud de la letra b) del número 1 de su norma general 1.3 que establece su ámbito de aplicación.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ETICA INSTITUCIONAL

La presente consulta versa en torno a la aceptación de un regalo consistente en una botella de vino a modo de agradecimiento por la labor realiza por la Dirección de (...) en favor del hermanamiento entre la ciudad de Shwartzenbruk y de Urretxu.

A este respecto, las normas de conducta vinculadas con los valores de honestidad y desinterés -3.4.f) del CCBP señalan que:

> *f) **Tampoco aceptarán ningún regalo**, invitación, viajes, comidas compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios de comunicación **por actividades vinculadas con el ejercicio de sus funciones** o beneficio que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas. El órgano de garantía, a través de las consultas o quejas, establecerá caso a caso los supuestos en los que tales regalos, compensaciones o beneficios puedan ser o no admisibles. Tales excepciones se recogerán expresamente en la Guía de Aplicación del presente Código.*

Por lo tanto, en un primer momento se recomienda la no aceptación de ningún tipo de regalo, si bien matizando después como condición "que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas".

La aceptación o no de regalos ha sido ya tratado por esta CEI en consultas anteriores, (resoluciones 06/2017 y 08/2018) y tal y como se señalaba en ellas lo que ha de valorarse en cada momento es si se dan las circunstancias necesarias para considerar que dicha condición se cumple, es decir, si la aceptación de un regalo, bien sea por sus características o

por las circunstancias que lo rodean, puede llegar a condicionar la toma de decisiones por parte de una alto cargo de la Administración Foral.

Como ya se señaló en la resolución 08/2018 "no resulta fácil establecer cuándo algo puede considerarse un regalo propiamente y cuándo un mero detalle de cortesía pues, a diferencia de otras normas de actuación que se han adoptado en diferentes Administraciones (como, por ejemplo, la Xunta de Galicia o el Ayuntamiento de Madrid), el CCBP no establece un umbral económico que sirva de referencia y a partir del cual los regalos no puedan ser aceptados sino que, tal y como se ha visto, señala que el órgano de garantía, a través de las consultas o quejas, establecerá casuísticamente los supuestos en los que tales regalos, compensaciones o beneficios puedan ser o no admisibles.

Es parecer de esta CEI que, efectivamente, resulta difícil establecer un umbral económico precisamente porque creemos que es necesario contextualizar las circunstancias propias de cada situación y no sólo tomar en consideración el valor económico del regalo en cuestión, por lo que avalamos la decisión de que sea esta CEI quien, analizando las cuestiones que puedan surgir, establezca los criterios para la aceptación o no de los obsequios objeto de las consultas".

Efectivamente parece que la regla general ha de ser la no aceptación de ningún tipo de regalo para evitar precisamente confusiones o dudas del tipo que nos ocupa ahora y es esta la recomendación general que realiza esta CEI.

En cualquier caso, creemos que cuando se redactó el CCBP no se estaba pensando en situaciones como las que ahora nos ocupa, sino más bien en regalos que pudieran llegar de manos de empresas, entidades o particulares que en un futuro quisieran obtener algún tipo de beneficio de la Administración foral y no tanto de manos de otra Administración. Así se desprende de lo recogido expresamente en el artículo 3.4.g):

> *g) En cualquier caso, los cargos públicos forales con el fin de salvaguardar la imagen de la institución* ***rehusarán las ofertas de regalos****, invitaciones o conferencias* ***de aquellas empresas o particulares que hayan sido contratadas o puedan objetivamente serlo*** *en el ámbito específico de sus responsabilidades públicas. Si el regalo o invitación fuera entregado, será de inmediato puesto a disposición de la Administración foral o entidad del sector público para que se le dé el curso que proceda.*

Y en caso de duda:

> *i) Cualquier duda al respecto deberá elevarla el cargo público al órgano de garantía por los canales que se establezcan, pudiendo solicitar en su caso la tramitación confidencial de la solicitud.*

Por lo tanto, en caso de que tal regalo sea aceptado debido a diversas razones como por pueden ser la ocasión o a la autoridad que lo entregue, el procedimiento establece ponerlo en conocimiento de esta CEI, tal y como se ha actuado en esta ocasión.

Una vez más, nos remitimos a lo ya establecido en resoluciones anteriores para señalar que "tampoco podemos obviar el valor del objeto entregado; no debemos dejar de lado el sentido de la proporción y el grado en el que la aceptación de tal regalo puede afectar negativamente al ejercicio de sus funciones, a la imagen de imparcialidad e integridad de la institución a la que representa, o pueda ser visto por la opinión pública como elementos

que erosionen la confianza de la ciudadanía en la Institución. Se trata, pues, de poner un poco de sentido común y atender al principio de proporcionalidad".

En el presente asunto, tratándose de un municipio alemán que no tiene relación directa con la Dirección de (...) no parece lógico pensar que la entrega del regalo en cuestión tenga un fin oculto, sino más bien que se trate de un regalo de cortesía habitual, en este caso un producto gastronómico local.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero.-. El interesado ha actuado conforme a lo establecido en el CCBP, artículo 3.4.f) e i), relativo a las normas de conducta vinculadas con los valores éticos referidos a la honestidad y desinterés, al poner inmediatamente a disposición de la Administración foral el regalo y ha elevado la consulta a esta CEI.

Segundo.- En virtud del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público, consideramos que la aceptación del regalo mencionado y en las circunstancias señaladas no contraviene el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público (CCBP).

02/2019, consulta sobre invitación a formar parte del patronato de una fundación (EP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR DOÑA (...), GERENTE DE (...), ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA, A PROPÓSITO DE LA INVITACIÓN A FORMAR PARTE DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN (...)

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha de 4 de febrero de 2019, la interesada, gerente de (...), organismo autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa, solicita la opinión de la CEI en relación a la posibilidad de aceptar entrar a formar parte del Patronato de la Fundación (...).

2.- En su correo electrónico la solicitante manifiesta que ha recibido la invitación a formar parte del Patronato de la citada fundación, participación por la que no percibirá ningún tipo de remuneración y que supone acudir a las reuniones del Patronato, alrededor de 4 sesiones anuales, previsiblemente por la tarde. La interesada quiere saber opinión de la CEI respecto a si la aceptación puede suponer algún tipo de incompatibilidad con los establecido en el Sistema de Integridad Institucional.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, se aprobó el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa (CEBG), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben adoptar las empleadas y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

2.- El CEBG establece que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

Para la resolución de asuntos relacionados con el CEBG formará parte de la misma una persona asignada por la representación unitaria del personal.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- A la persona solicitante, empleada pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se le aplica el CEBG en virtud del artículo 1.1 del CEBG que establece su objeto.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

La cuestión planteada se refiere a si existe algún tipo de incompatibilidad que le impida a la interesada aceptar la invitación a formar parte del Patronato de la Fundación (...).

1.- La Fundación (...) es una red de solidaridad intergeneracional que, impulsada por (...), surge de la sociedad civil con participación de personas voluntarias que han decidido aunar esfuerzos para hacer frente al reto global (...).

2.- La interesada es gerente de (...), un puesto definido en la relación de puestos de trabajo de (...) como de libre designación. Desde (...) es trabajadora de (...) y desde (...) gerente del mismo.

3.- El Estatuto Básico de los Empleados Públicos (en adelante, EBEP), en su Título Tercero, señala los derechos y deberes de los empleados públicos y el Código de Conducta que les es aplicable. En relación a la posible incompatibilidad o conflicto de interés que pueda darse en el ejercicio de sus funciones señala en su artículo 53.5 que los empleados públicos "se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público".

4.- Por su parte, el CEBG establece entre los objetivos de los valores éticos que se señalan en el código el de "fomentar la vocación y orientación de servicio a la ciudadanía de las y los empleados públicos" y "desarrollar el sentido de pertenencia institucional y la profe-

sionalidad en el ejercicio de las funciones públicas, así como perseguir la excelencia como idea de servicio público".

En el asunto que nos ocupa, tanto la Fundación (...) como (...) tienen en común una finalidad social, pues ambas trabajan en pos de una mejora de colectivos determinados, en el caso de (...), centrándose especialmente (...) y, en el caso de (...), (...). La participación de la interesada en ambas instituciones puede entenderse como reflejo del compromiso social de la interesada, que iría en consonancia con esa vocación y excelencia del servicio público que se señala en el CEBG

En cuanto a un posible conflicto de interés que pueda darse por la participación en ambas entidades, debemos señalar que el espíritu de la incompatibilidad que recoge el CEBG es la referida a la confrontación de intereses públicos y privados. Así se desprende de lo establecido en las normas de conducta referidas a los valores de Honestidad y Desinterés (artículo 3):

> (...)
>
> *b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre* ***intereses públicos y privados****, el empleado público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente. También podrá en todo caso elevar consulta al respecto al órgano de garantía*
>
> (...)
>
> *e) Existe conflicto de interés cuando el empleado público foral interviene en procedimientos relacionados con asuntos en los que confluyen o pueden confluir a la vez* ***intereses de su puesto de trabajo*** *o de su ámbito de actuación profesional* ***con intereses privados*** *propios o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.*
>
> *f) Existe apariencia de conflicto de interés cuando el empleado público foral considera que su actuación o intervención en procedimientos relacionados con asuntos de su competencia no afecta a sus intereses personales, familiares o de terceras personas vinculadas con él, empresas o entidades en las que esas personas hayan tenido algún tipo de relación, pero desde un punto de vista objetivo esa actuación o intervención puede dañar directa y gravemente la imagen de objetividad que la ciudadanía tiene de la institución.*
>
> (...)

Nada hace pensar, según los datos aportados por la interesada, que en el presente asunto pueda verse comprometido el interés público, pues la invitación a formar parte del Patronato de (...) viene dada por su condición de gerente de (...) y no por motivos personales. En cualquier caso no hay que olvidar de que si en algún momento las circunstancias cambiaran y se diera lugar a un posible conflicto entre intereses privados y los relacionados con el puesto de trabajo de la interesada, tal y como ha reiterado esta CEI anteriormente, y siguiendo lo establecido en el CEBG, la interesada debería de abstenerse de participar en los procedimientos de que se traten (artículo 3.c)).

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único.- En virtud del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en concreto de la aplicación de las normas establecidas en el artículo 3 del Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa, formar parte del Patronato de la Fundación (...) no contraviene lo establecido en el mismo.

03/2019, resolución relativa a queja sobre desempeño de funciones (CP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA QUEJA FORMULADA POR DON (...) EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE (...)

I.- CONSULTA

1.- Con fecha 06 de febrero del 2019, se recibió por registro una queja dirigida a la Comisión de Ética Institucional refiriéndose a las dudas que le suscitaba al interesado la adecuación del desempeño de las funciones públicas de (...) a los valores y normas de conducta establecidos en el Código de Conducta y Buenas Prácticas que le es aplicable.

Tras describir en el escrito ciertas circunstancias relativas a un proceso de selección y nombramiento de un puesto de trabajo en (...), la persona interesada sugiere que (...) puede haber actuado al margen del ordenamiento jurídico de forma deliberada y consciente.

2.- La persona interesada formula la queja correspondiente y solicita resolución de la Comisión de Ética Institucional al respecto.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

El sistema incluye el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público (CCBP), e identifica las normas de conducta y actuación que deberán ser observadas y promovidas por las personas que ostentan cargos públicos forales y asimilados en el ejercicio de sus funciones y actividades públicas o, en su caso, privadas, siempre que estas puedan revertir sobre la imagen de la institución en la que prestan sus servicios. Todo ello con el propósito de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen de la institución.

2.- El CCBP se articula en torno a ocho valores –representación, integridad, ejemplaridad, honestidad y desinterés, objetividad, profesionalidad, eficiencia y convivencia y respeto- y ocho principios -liderazgo compartido y transformacional, transparencia, apertura de datos, nuevo modelo de gestión e innovación, promoción y uso del euskera, cohesión eco-

nómico-social y equilibrio territorial, gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía y rendición de cuentas-.

En este marco de valores y principios, el Código incorpora un amplio catálogo de conductas, actitudes y comportamientos, que constituyen el parámetro de referencia con el que ha de operar esta Comisión de Ética Institucional para dar respuesta a las consultas, dudas y dilemas éticos que sometan a su consideración los cargos públicos voluntariamente adheridos al Código o terceras personas sinceramente interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

3.- El Sistema de Integridad Institucional prevé la creación de la Comisión de Ética Institucional (CEI) como órgano independiente con funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se regulan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, así como de prevenir cualquier incumplimiento o mala conducta que pueda dañar la imagen de la institución.

Las funciones del órgano de garantía se proyectarán, entre otros, sobre los cargos públicos y asimilados.

4.- El Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa (modificado por el Decreto Foral 3/2018, de 16 de enero), en su artículo 3.b) dispone que corresponde a la CEI resolver las consultas, dudas y dilemas éticos que pueden plantear los cargos públicos, mediante resoluciones, informes o notas.

5.- Al solicitante se le aplica el CCBP en virtud de la letra a) del número 1 de su norma general 1.3 que establece su ámbito de aplicación.

6.- El presidente de la Comisión de Ética Institucional se abstiene de participar en la presente resolución.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ETICA INSTITUCIONAL

1.- El interesado cursa una queja ante la CEI en relación a la adecuación o no del desempeño de las funciones públicas de (...) a los valores y normas de conducta establecidos en el CCBP que le es aplicable a (...).

2.- En el escrito presentado, el interesado da cuenta detallada de los pormenores del proceso del nombramiento referido a la cobertura de un puesto de trabajo de (...) en (...).

Por otro lado, el interesado aporta como documentos un informe del Ararteko y la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo que conoció del asunto, señalando expresamente que ambas instituciones se han posicionado a favor del interesado. Así mismo hace mención a una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), que no aporta a esta CEI, de la que se limita a anunciar que va a ser recurrida. Se trata de la Sentencia que resuelve el recurso de apelación interpuesto por la Diputación Foral de Gipuzkoa contra la Sentencia, ya citada, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo. En esta sentencia el TSJPV resuelve que la Diputación Foral ha actuado conforme a Derecho, y revoca la dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo.

En todo caso, cabe señalar a este respecto que no es función de esta CEI analizar si ciertos comportamientos son conformes al ordenamiento jurídico pues para eso ya existen los cauces y órganos propios y más adecuados.

3.- En cuanto a la mención expresa que se hace a la CEI en el escrito presentado, el interesado señala que desde el 3 de septiembre del 2016 viene dirigiéndose a la misma solicitando información; sin embargo, según consta en el registro de correos electrónicos recibidos en zuzentasuna@gipuzkoa.eus, el primer correo fue recibido el 17 de abril del 2018 y en él no se solicitaba cuestión alguna sino que simplemente se remitía el informe del Ararteko para conocimiento de la CEI, pero sin solicitar resolución alguna por parte de la misma. A éste correo le siguieron varios similares hasta el que se menciona expresamente en su escrito, de fecha de 3 de septiembre del 2018, al cual se le contestó el mismo día 3 de septiembre del 2018 efectivamente remitiéndole a la página web del Sistema de Integridad Institucional, pues aquella contenía la información solicitada.

4.- El interesado cuestiona que la actitud de (...) no es conforme a los valores recogidos en el CCBP; sin embargo, ni por las conclusiones de la STSPV ni por los datos aportados hasta la fecha puede esta CEI señalar que su actuación fuera ni contraria al ordenamiento jurídico ni al Sistema de Integridad Institucional, pues todo apunta a que las decisiones adoptadas se ajustaron a Derecho y el ejercicio de sus funciones públicas fue correcto, no incurriendo en la contravención de los valores y principios establecidos en el CCBP que pudieran poner entredicho su actuación.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único.-. El archivo de la queja presentada en virtud del artículo 7.2 del Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por no observarse ningún tipo de incumplimiento de los previstos en el CCBP.

04/2019, consulta sobre la compatibilidad del puesto de trabajo con otras actividades (EP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...), (...) EN (...), ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 1 de marzo del 2019, el interesado, trabajador de (...), menciona que es miembro de la Sociedad Vasca de (...) y que coordina el grupo de trabajo de (...) y el de (...) de dicha de la Sociedad. Señala expresamente que en ambos casos la actividad la realiza fura de su horario de trabajo y sin percibir ningún tipo de remuneración.

2.- La persona interesada quiere conocer la opinión de la CEI sobre la compatibilidad de su puesto de trabajo con las actividades señaladas.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, se aprobó el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa (CEBG), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben adoptar las empleadas y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

2.- El CEBG establece que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

Para la resolución de asuntos relacionados con el CEBG formará parte de la misma una persona asignada por la representación unitaria del personal.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- A la persona solicitante, empleada pública de un organismo autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se le aplica el CEBG en virtud del artículo 1.1 del CEBG que establece su objeto.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ETICA INSTITUCIONAL

1.- El interesado el trabajador de (...), organismo autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa, cuya actividad es proporcionar servicios y apoyos (...) en Gipuzkoa.

Por otro lado, señala que es miembro de la Sociedad Vasca de (...) que tiene, entre otras, la finalidad de promoción y estudio de las actividades relacionadas con (...), así como el impulso de aquellas acciones que conduzcan a formar una conciencia social en favor de (...) y el reconocimiento y personalidad de los y las profesionales que desarrollan su labor en el campo de (...). Como socio de la misma, coordina dos grupos de trabajo en el seno de la Asociación, labor que realiza fuera de su horario laboral y sin percibir ningún tipo de retribución.

2.- No es la primera vez que esta CEI recibe consultas en torno a la compatibilidad o no del ejercicio del cargo o función pública y actividades privadas y, en su caso, si esta situación vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional (SII); es necesario recordar que esta CEI tiene el cometido de valorar y resolver las cuestiones planteadas en torno la adecuación de ciertas actuaciones o situaciones a los valores, principios y normas de conductas establecidas en el SII, pero que en ningún caso sustituye la pertinente autorización de compatibilidad administrativa que deberá emitir el órgano o unidad que tenga encomendada la aplicación del régimen de incompatibilidades del personal, la tramitación de las solicitudes de compatibilidad y el control de las condiciones de su autorización. Por lo tanto, la resolución de esta CEI no excluye de la obligación de consultar al órgano que

corresponda sobre la autorización correspondiente para desempeñar una segunda actividad pública o privada de conformidad con la normativa vigente.

3.- El caso que nos ocupa es similar al de la reciente resolución 2/2019 de esta CEI, por lo que nos remitiremos en ocasiones a lo allí ya señalado.

En el presente asunto, tanto (…) como (…) tiene un objeto social similar, pues ambas trabajan en pos de una mejora de (…), en el caso del primero (…) y en el caso de la segunda (…).

El CEBG establece entre los objetivos de los valores éticos que se señalan en el código el de "fomentar la vocación y orientación de servicio a la ciudadanía de las y los empleados públicos" y "desarrollar el sentido de pertenencia institucional y la profesionalidad en el ejercicio de las funciones públicas, así como perseguir la excelencia como idea de servicio público". Y tal y como se señalaba en la resolución 2/2019, el hecho de que el interesado, trabajador del sector público foral, participe a su vez en su vida privada en asociaciones con un fin social similar al del organismo autónomo en el que desempeña sus funciones públicas puede entenderse como reflejo del fuerte compromiso cívico y social del interesado, que iría en consonancia con esa vocación y excelencia del servicio público que se señala en el CEBG.

En cuanto a un posible conflicto de interés que pueda darse por la participación en ambas entidades, debemos señalar que el espíritu de la incompatibilidad que recoge el CEBG es la referida a la confrontación de intereses públicos y privados. Así se desprende de lo establecido en las normas de conducta referidas a los valores de Honestidad y Desinterés (artículo 3):

(…)

b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre ***intereses públicos y privados****, el empleado público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente. También podrá en todo caso elevar consulta al respecto al órgano de garantía*

(…)

e) Existe conflicto de interés cuando el empleado público foral interviene en procedimientos relacionados con asuntos en los que confluyen o pueden confluir a la vez ***intereses de su puesto de trabajo*** *o de su ámbito de actuación profesional* ***con intereses privados*** *propios o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.*

f) Existe apariencia de conflicto de interés cuando el empleado público foral considera que su actuación o intervención en procedimientos relacionados con asuntos de su competencia no afecta a sus intereses personales, familiares o de terceras personas vinculadas con él, empresas o entidades en las que esas personas hayan tenido algún tipo de relación, pero desde un punto de vista objetivo esa actuación o intervención puede dañar directa y gravemente la imagen de objetividad que la ciudadanía tiene de la institución.

(…)

Nada hace pensar, según los datos aportados por el interesado, que en el presente asunto pueda verse comprometido el interés público, más aun teniendo en cuanta que el interesado no percibe ningún tipo de remuneración por su participación en la (...) ni la coordinación de los grupos de trabajo. En cualquier caso no hay que olvidar que si en algún momento las circunstancias cambiaran y se diera lugar a un posible conflicto entre intereses privados y los relacionados con el puesto de trabajo del interesado, tal y como ha reiterado esta CEI anteriormente, y siguiendo lo establecido en el CEBG, deberá de abstenerse de participar en los procedimientos de que se traten y de acuerdo con la normativa aplicable (artículo 3.c)).

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único. - En virtud del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en concreto de la aplicación de las normas establecidas en el artículo 3 del Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa, ser trabajador de (...) y formar parte de la Asociación Vasca de (...) así como coordinar grupos de trabajo en su seno fuera de su horario de trabajo y sin percibir ningún tipo de remuneración no contraviene lo establecido en el mismo.

05/2019, consulta sobre invitación a un empleado público a realizar un viaje al extranjero (CC)

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA CONSULTA FORMULADA EN RELACIÓN A LA INVITACIÓN A UN EMPLEADO PÚBLICO A REALIZAR UN VIAJE AL EXTRANJERO CON TODOS LOS GASTOS PAGADOS

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 8 de mayo del 2019, la Directora de (...), Dña. (...), realiza consulta a la CEI en relación a la invitación que un técnico de su dirección ha recibido para acudir en calidad de asistente a un Congreso en Japón.

Según se señala en el correo, la empresa (...) organiza en Japón el Congreso mundial (...). Las ponencias del Congreso serán impartidas por Doctores de Universidad, miembros de la Administración y diferentes asociaciones y de la propia empresa (...). En el marco del Congreso se organizan, además, diferentes visitas a instalaciones y lugares.

Esta empresa no es contratista directa de la Diputación Foral de Gipuzkoa pero es proveedora de diferentes empresas que sí tienen contratos con la Diputación foral, ya que es la empresa líder en (...). De hecho, (...) es el elemento que más peso económico suele tener en los pliegos de contratación, que se describe expresamente en los mismos.

La empresa en cuestión ha invitado a un técnico de la dirección de (...) a asistir a dicho Congreso, en calidad de oyente, haciéndose cargo de sufragar los gastos del viaje, alojamiento y dietas.

2.- Ante las dudas éticas que la situación le plantea, la Directora quiere conocer la opinión de la CEI sobre si la realización de dicho viaje resulta conforme a lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional o vulnera algunos de los valores o principios en él establecidos.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 5 de septiembre de 2017, se aprobó el Código de Conducta y Marco de Integridad Institucional aplicable a la contratación pública (CCC), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben presidir las actuaciones en materia de contratación pública, tanto de los cargos públicos y empleadas y empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones, como de las empresas y entidades licitadoras intervinientes en procedimientos de contratación.

Por otra parte, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, se aprobó el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa (CCEP), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben adoptar las empleadas y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

2.- Tanto el CCEP como el CCC establecen que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

Para la resolución de asuntos relacionados con el CCEP formará parte de la misma una persona designada por la representación unitaria del personal y podrá ser asesorada por una persona experta en contratación en el caso del CCC.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- A la persona solicitante, empleada pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se le aplica el CCEP en virtud de su artículo 1.1 y el CCC en virtud de su artículo 3.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1.- En el presente asunto resulta necesario atender tanto a lo establecido en el CCEP como en el CCC ya que el origen de la situación que plantea las dudas es precisamente esa relación (indirecta) habida entre el técnico de la Diputación foral y la empresa que invita a acudir al Congreso.

2.- Dado que se menciona expresamente en la consulta el dato de que la empresa no es contratista de la Diputación foral, comencemos analizando lo que el Código referido a la contratación establece al respecto.

Antes incluso de comenzar el análisis de lo que los preceptos del Código puedan contemplar en relación al viaje en cuestión, tenemos que reflexionar en torno al hecho de que la empresa que realiza la invitación no es contratista directa de la Administración foral.

Tanto el objeto del Código como los artículos relativos al ámbito de aplicación refieren que el CCC es aplicable tanto al personal de la Administración foral como a las empresas que participan en las licitaciones:

> 1.- *Objeto*
>
> 1.1.- *El presente Código establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional, que deben presidir las actuaciones en materia de contratación pública, tanto de los cargos públicos y* ***empleadas y empleados públicos forales*** *en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones,* ***como de las empresas y entidades licitadoras*** *intervinientes en procedimientos de contratación.*
>
> (...)
>
> 3.- *Ámbito de aplicación*
>
> (...)
>
> ***Respecto de las empresas y entidades licitadoras*** *pretende establecer el* ***marco de actuación en garantía de la integridad del procedimiento de contratación*** *resultando de obligado cumplimiento para las que concurran a licitaciones promovidas por la Diputación Foral de Gipuzkoa y a sus adjudicatarias.*
>
> (...)

De una primera lectura de los artículos podría interpretarse que, no siendo la empresa en cuestión adjudicataria de una licitación de la Diputación foral, no le sería aplicable el CCC y, por lo tanto, no cabría entrar a analizar la vulneración (o no) de los valores y principios que en él se establecen. Sin embargo, no es baladí el hecho de que sea la principal proveedora de diferentes empresas que a su vez sí resultan ser adjudicatarias en diferentes licitaciones de la Administración foral. Es más, el mayor peso económico de la licitación recae precisamente sobre el producto que fabrica esta empresa por lo que su figura no puede pasar desapercibida.

Además, no tenemos que olvidar que aunque el ámbito de aplicación del CCC hable de empresas adjudicatarias, fácilmente se desprende del texto la idea que de que la obligación de cumplir con lo establecido en él no recae exclusivamente sobre la empresa adjudicataria sino que también existe un ámbito de aplicación más extenso. Tanto es así que tiene, por ejemplo, un apartado dedicado exclusivamente a la subcontratación, donde se señala lo siguiente:

9. Subcontratación

(...)

*9.4.- La **empresa subcontratada** será informada del contenido del presente Código y de **su obligado cumplimiento**.*

Es cierto que en el presente caso no se trata de una subcontratación propiamente (en cuyo caso no cabría duda de que estaría plenamente en el ámbito de aplicación del CCC), pero quizás carezca de mayor importancia si atendemos al espíritu del Sistema de Integridad Institucional, que no es otro que extender la cultura ética incluso, más allá de los ámbitos de actuación de la Diputación foral, a toda la sociedad guipuzcoana.

Objetivos del Sistema de Integridad Institucional

*La finalidad del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa es desarrollar y promover una cultura de integridad en el ejercicio de las funciones públicas por parte de **todos los responsables y empleados públicos, así como por aquellas entidades o personas que participen en la provisión de servicios públicos forales**, articulando de modo efectivo una infraestructura ética (...).*

(...)

Códigos de Conducta

(...)

*6.- Igualmente, **el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta**, con las modulaciones que se exijan en cada caso, **se podrán extender** a través de las pertinentes cláusulas o, en su caso, en la ejecución del contrato **a los adjudicatarios, concesionarios y proveedores,** siempre que presten servicios públicos a la ciudadanía o provean determinados bienes públicos.*

(...)

Queda claro, pues, que el objetivo es llegar al máximo de personas y entidades que participan de forma directa o indirecta en la prestación de servicios públicos incluso, como se señala expresamente, en la sola provisión de los mismos. Por ello, esta CEI entiende que, aun siendo solo proveedora de la empresa adjudicataria, en virtud de lo señalado el artículo 6, lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional le es aplicable a la referida empresa que organiza el Congreso –proveedora de la empresa adjudicataria-. Partiendo de esta consideración, sigamos con el análisis de los preceptos del CCC.

En primer lugar, es necesario recordar cuál es el objeto de éste y del resto de los Códigos que componen el Sistema de Integridad Institucional. Según se establece en el artículo 1.2 del CCC no es otro que el "***fortalecimiento de la infraestructura ética** de la Administración foral y de las entidades de su sector público institucional (...) **reforzando** de ese modo **la confianza que la ciudadanía guipuzcoana** tiene en la integridad de la Administración, de la función pública y de la propia institución o entidades de la que forma parte*".

De lo que se trata, pues, es de afianzar esa confianza que la ciudadanía tiene en la Administración foral y en sus servidores públicos, definir un sistema preventivo que favorezca el aseguramiento de la integridad y la prevalencia de los intereses públicos frente a otros que pudieran o pareciera que pudieran concurrir o interferir en el desempeño de las funciones públicas.

Ahondando en los valores y principios que estable el CCC, especial mención merece en el presente asunto lo que señala en relación a recepción de regalos o similares:

> 7.- *Rechazo de regalos*
>
> ***Se rechazará cualquier*** *regalo, favor o servicio en* ***condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales****, sociales y de cortesía por parte de cualquier empresa o entidad.*

Como puede observarse, no solo se ciñe a los regalos materiales sino que de forma más genérica se refiere a cualquier favor o actitud que parezca ir más allá de lo que puede ser un favor o regalo de cortesía. Recordemos que lo que está en cuestión en el asunto que nos ocupa es un viaje a Japón con todos los gastos cubiertos algo que *a priori*, y sin saber qué supone ese coste para la empresa, pues si se trata de una empresa multinacional posiblemente el coste de este viaje no suponga un porcentaje alto, objetivamente sí que parece que se excede de lo que habitualmente se entiende y esta CEI ha entendido por regalos de cortesía (Resoluciones 08/2018, 01/2019).

No partimos, por supuesto, de la mala fe de nadie, ni del empleado público ni de la empresa en cuestión, porque entonces nos encontraríamos ante un supuesto también previsto en el CCC y que haría evidente la vulneración del mismo (artículo 7.2 sobre el soborno). Pero aun partiendo de la buena fe de ambas partes, es parecer de esta CEI que la situación excede de lo que podría considerarse uso y costumbre habitual.

3.- Como ya hemos mencionado al inicio, en el presente asunto también cabe analizar lo que el CCEP señala. En este caso, también debemos de atender en primer lugar al objeto del mismo y sobre el cual se señala lo siguiente:

> 1.- *Objeto*
>
> (…)
>
> *b) Desarrollar en el ámbito del empleo público foral una infraestructura ética que ponga de relieve y profundice la* ***ejemplaridad, objetividad y excelencia*** *de las y los empleados públicos forales en el ejercicio de sus funciones.*
>
> (…)
>
> *d) Reforzar la imagen de* ***imparcialidad, profesionalidad, integridad y servicio a la ciudadanía*** *del empleo público foral.*
>
> (…)
>
> *h)* ***Fortalecer*** *a través del respeto y promoción de los valores éticos y normas de conducta y principios de buena gestión y actuación profesional,* ***una mayor confianza***

pública de la ciudadanía en las y los empleados públicos forales *y, por ende, en la Administración foral y en sus entidades del sector público a las que prestan sus servicios profesionales.*

Ese es el objetivo sobre el que se ha erigido todo el Sistema de Integridad Institucional: afianzar la confianza que la ciudadanía tiene en las instituciones forales, en la vocación de servicio público de su personal, en la falta de interés personal en el ejercicio de las funciones públicas. En este sentido, se establecen en el CCEP las normas de conducta relacionadas con el valor de la Integridad (artículo 1.d)):

Integridad

(…)

d) Asimismo, desecharán radicalmente o ***evitarán cualquier ventaja****, directa o indirecta, que se les proponga o insinúe por parte de cualquier persona o entidad o que puedan obtener en razón del empleo público que ocupan o que pueda tener, mediatamente,* ***influencia sobre el ejercicio de sus funciones****.*

(…)

Por su parte, los valores de Honestidad y el Desinterés y sus normas de actuación tienen una importancia crucial en este sentido (artículo 3):

Honestidad y Desinterés

(…)

g) ***Las y los empleados públicos forales no aceptarán ningún*** *regalo, invitación,* ***viajes****, comidas o compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios de comunicación siempre que se trate de actividades vinculadas exclusivamente con el ejercicio de sus funciones propias de su puesto de trabajo, como tampoco aceptarán beneficio alguno* ***que pueda poner en duda su honestidad,*** *condicione o* ***pueda dar la apariencia de condicionar*** *la toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia (…).*

(…)

Porque como tantas otras veces hemos mencionado, desde el punto de vista ético, que no jurídico, tan importante como ser íntegro es parecerlo, pues cara a la ciudadanía no debe caber ni un atisbo de duda o sospecha que ponga en riesgo la imagen de integridad y profesionalidad ni de la Administración foral ni de sus servidores públicos. Porque la ética es algo más que cumplir la ley; no se trata de que legalmente haya algún impedimento o incompatibilidad entre ciertas acciones y el ejercicio de la actividad pública sino que, cara a la sociedad, la simple apariencia de que dicha situación pudiera ejercer algún tipo de influencia a la hora del ejercicio de las funciones públicas hace prudente adoptar las medidas preventivas necesarias.

Más aún en un ámbito tan sensible y vulnerable como es la contratación y que es el que más desconfianza puede suscitar entre la ciudadanía, por ello lo señala expresamente también el CCEP en su artículo 3.h):

(...)

h) En cualquier caso, las y los empleados públicos forales con el fin de salvaguardar la imagen de la institución ***rehusarán*** *las ofertas de regalos, invitaciones,* ***asistencia a congresos*** *o conferencias* ***de aquellas empresas o particulares que hayan sido contratadas o puedan objetivamente serlo*** *en el ámbito específico de sus responsabilidades públicas (...).*

(...)

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único.- En virtud de los artículos 7 y 9 del Código de Conducta y Marco de Integridad Institucional aplicable a la contratación pública, los artículos 1 y 3 del Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa y los artículos referidos a los objetivos y los Códigos de Conducta del Sistema de Integridad Institucional, la aceptación por parte del funcionario de la invitación a participar en el Congreso de Japón vulnera los valores, principios y normas de actuación establecidos en el Sistema de Integridad Institucional, por lo que recomendamos el rechazo de la invitación.

06/2019, consulta sobre el ámbito de aplicación del Sistema de Integridad Institucional (SII)

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA CONSULTA FORMULADA EN RELACIÓN AL ALCANCE DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE SU SECTOR PÚBLICO

I.- CONSULTA

El 21 de mayo del 2019 se realizó consulta oral a la Comisión de Ética Institucional, sobre la cual se pidió expresamente mantener la confidencialidad, en relación al alcance del ámbito de aplicación del Sistema de Integridad Institucional.

En el asunto concreto se plantea la duda de si el SII es aplicable a una sociedad mercantil que está participada al 100% por (...).

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho Sistema, se aprobaron sucesivamente diferentes Códigos de conducta: por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 1 de marzo del 2016, el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las

entidades de su sector público (CCCP); por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 5 de septiembre de 2017, el Código de Conducta y Marco de Integridad Institucional aplicable a la contratación pública (CCC); por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, el Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral de Gipuzkoa (CCEP); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 2 de octubre del 2018, el Código de conducta y Marco de Integridad aplicable a Ayudas y Subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público (CCAS).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

3.- Según el citado Decreto Foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las consultas, quejas y denuncias recibidas sobre los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional y su posible vulneración.

4.- Dado que en el presente asunto no se cuestiona ninguna actividad o posible conflicto sino el alcance del ámbito de aplicación del SII, no resulta necesario cerciorar la aplicabilidad del mismo.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1.- La presente consulta es la primera que se realiza de forma genérica, sin cuestionar la vulneración o no de los valores, principios y/o normas de conducta establecidos en el SII sino que se realiza una consulta general sobre el alcance del ámbito de aplicación del mismo y sus códigos de conducta. En este caso concreto, se plantea la duda de si le es aplicable a una sociedad mercantil participada al 100% por (...), adscrita a la Diputación Foral de Gipuzkoa.

2.- En primer lugar, tendremos que atender a lo que literalmente se señala respecto al ámbito de aplicación:

• SII

Definición del Sistema de Integridad Institucional

El Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa se articula a través de un conjunto de objetivos, principios, procedimientos e instituciones de garantía, así como de mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y de evaluación, que tienen por objeto asentar una política de integridad y la construcción de una infraestructura ética ***de la Administración foral en su conjunto, así como de su sector público foral.***

• CCCP

1.3 Ámbito de aplicación

1.- El presente Código se aplica a los siguientes cargos públicos o asimilados:

a) Diputado o Diputada General y Diputados o Diputadas forales.

b) Directores o Directoras Generales.

c) Directores y Directoras y Gerentes de las entidades del sector público foral.

d) Miembros de Consejos de Administración de las sociedades públicas forales.

e) Miembros de los órganos de gobierno de los Consorcios adscritos a la Diputación foral.

f) Todos los cargos públicos asimilados a los anteriores en su norma de creación o en su nombramiento.

g) Personal eventual con funciones de asesoramiento.

• CCEP

1.- Objeto

(...)

1.2.- Con el cumplimiento responsable de tales valores éticos y normas de conducta y principios de buena gestión y actuación profesional, las y los empleados públicos forales contribuyen activamente al fortalecimiento de la infraestructura ética de la ***Administración foral y de las entidades de su sector público institucional****, desarrollando la vocación y orientación hacia el servicio público y reforzando de ese modo la confianza que la ciudadanía guipuzcoana tiene en la integridad de la función pública y de la propia institución, así como de* ***las entidades que conforman su sector público foral****.*

• CCC

1.- Objeto

(...)

1.2.- Con el cumplimiento responsable de tales valores, principios y normas, los cargos y empleadas y empleados públicos forales, así como las empresas y entidades licitadoras y adjudicatarias, contribuyen activamente al fortalecimiento de la infraestructura ética de la ***Administración foral y de las entidades de su sector público institucional****, desarrollando la idea y vocación de servicio público y reforzando de ese modo la confianza que la ciudadanía guipuzcoana tiene en la integridad de la Administración, de la función pública y de la propia institución o entidades de la que forma parte.*

(...)

• CCAS

3.- Ámbito de aplicación

(...)

3.2.- La primera dimensión del Código de Conducta tiene naturaleza endógena. El ámbito de aplicación endógeno del presente Marco de Integridad Institucional se proyecta sobre aquellos ***cargos o personal del sector público foral*** *que participa en los procesos de impulso, gestión, control y evaluación de subvenciones y ayudas a entidades, empresas y resto de organismos beneficiarios de conformidad con lo establecido en la normativa foral aplicable y en sus correspondientes Códigos.*

(…)

Como puede observarse, ninguno de ellos menciona expresamente a las sociedades mercantiles participadas por (…) participado a su vez por la Diputación foral. Ciertamente enumerar cada uno de los supuestos y entidades a las que el SII les es aplicable quizás no resulte lo más operativo, ya que es lógico pensar que conforme las necesidades de la sociedad y de la Administración foral vayan cambiando surjan nuevas figuras que se integran en el sector público foral. Por lo que quizás sea más prudente apuntar, como hemos visto que hacen los diferentes instrumentos del SII, al "sector público foral" o "Administración foral" y analizar, en cada momento, a qué se refiere exactamente.

2.- A pesar de la falta de concreción del SII y sus instrumentos, encontramos en la normativa foral referencia a las entidades que conforman el sector público foral.

La Norma Foral 4/2007, de 27 de marzo, de Régimen Financiero y Presupuestario del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en su Título I. relativo al Sector público foral, realiza la clasificación del sector público foral:

(…)

Artículo 2. Clasificación del sector público foral

1. A los efectos de la presente Norma Foral, ***el sector público foral del territorio histórico de Gipuzkoa se halla integrado por*** *la Administración Foral, que se identifica con la Diputación Foral, por la Administración Institucional* ***y por las sociedades mercantiles forales****.*

(…)

Artículo 6. Las sociedades mercantiles forales.

1. ***Son sociedades mercantiles forales*** *las sociedades mercantiles* ***en cuyo capital la participación del sector público foral es superior al 50 por 100****. Para la determinación de dicha participación se tendrán en cuenta las participaciones, directas o indirectas, en el capital social del resto de entidades que integran el sector público foral.*

(…)

Encontramos aquí ya una referencia expresa a las sociedades mercantiles forales, señalando que se entiende por tal aquéllas participadas por el sector público foral por un mínimo del 50%. Recordemos que en el asunto que nos ocupa, se trata de una sociedad mercantil participada al 100% por (…) que, a su vez, está participada en un 33% por la Diputación Foral de Gipuzkoa por lo que, en principio, parece que quedaría fuera del ámbito de aplicación del SII.

Sin embargo, cabe reflexionar sobre la finalidad del SII, sobre cuál fue su origen, cuál su espíritu y cuál su objetivo final.

3.- No pocas veces hemos recordado por qué la Diputación Foral de Gipuzkoa ha apostado por la creación de una de una infraestructura ética tan ambiciosa como lo es el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación foral y su sector público, y la razón no es otra que, como bien se señala en su objeto, la de "desarrollar y promover una cultura de integridad". Precisamente en la reciente Resolución 5/2019 recordábamos la importancia del espíritu del SII y sus herramientas de desarrollo que no es otro que "*afianzar la confianza que la ciudadanía tiene en las instituciones forales*" y "*extender la cultura ética incluso, más allá de los ámbitos de actuación de la Diputación foral, a toda la sociedad guipuzcoana*". Como en tantos foros se ha escuchado, el fin último es hacer del Territorio una *Gipuzkoa ejemplar*, no sólo de las personas que lo dirigen, de las empleadas y empleados públicos, de aquellos que participan en la prestación y mejora de los servicios a través de los contratos o de las entidades que reciben ayudas; se trata de ser ejemplar como sociedad, que la sociedad guipuzcoana sirva de ejemplo en lo que a integridad se refiere.

En este sentido, recordemos lo que en la exposición de motivos del último código aprobado hasta el momento, el relativo a ayudas y subvenciones, se señala:

> "(...) *la política de Gobernanza Ética que viene impulsando este gobierno foral desde sus primeros pasos se asienta en una proyección externa de la integridad institucional en plena coherencia con las líneas de trabajo que recientemente está impulsando la propia* OCDE: ***la integridad institucional no puede quedar intramuros a la Administración foral y al sector público institucional*** *dependiente de aquella,* ***sino que debe permear a la sociedad****, a su tejido asociativo, a sus entidades y empresas, a la contratación pública y a toda la ciudadanía guipuzcoana. De esta forma, la Institución impulsa el sentido de la responsabilidad colectiva, impregnando la mentalidad de la gente,* ***produciendo un cambio de la cultura cívica*** *y favoreciendo la interiorización de las normas;* ***la ejemplaridad como elemento clave para permear a la sociedad*** *(...)*".

Volviendo al caso concreto, se trata de una sociedad mercantil 100% titularidad de (...) y, por lo tanto, probablemente participe en la gestión del servicio (por cierto, tan importante y básico para la ciudadanía como es (...)) que ofrece (...) que, no olvidemos, abarca todo el territorio de Gipuzkoa. Y como bien se señala en la exposición de motivos del SII:

> "(...) *el diseño e impulso de* ***una Política de Integridad Institucional*** *en la Administración foral* ***no puede detenerse en un mero cumplimiento de la legalidad****, sino que debe dar pasos decididos hacia la construcción y efectividad de un marco de integridad institucional y, asimismo, hacia la implantación y desarrollo de* ***buenas prácticas en la gestión pública que mejore el rendimiento de la Administración en beneficio de los servicios que recibe la ciudadanía (...)***".

No podemos limitar el alcance del SII bajo la apelación a la legalidad formal porque la legalidad no equivale a la ética. Porque la ética es algo más que cumplir la ley (Resolución 5/2019) y, además, esta CEI no tiene la competencia de velar por el cumplimiento de la normativa sino por el cumplimiento, concienciación e impulso de las buenas prácticas que contempla el SII.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único.-. Si bien desde la dimensión subjetiva del ámbito de aplicación la entidad mercantil referida en el presente asunto pudiera entenderse como no adscrita al Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público, atendiendo a su directa participación en la gestión y provisión de servicios públicos recomendamos que los valores, principios y normas de conducta recogidas en el mismo sirvan de parámetro de buena actuación.

07/2019, resolución relativa a la posibilidad de ser vicepresidenta de la empresa familiar (EP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR DOÑA (...), (...) DE (...), ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA, A PROPÓSITO DE LA POSIBILIDAD DE SER VICEPRESIDENTA DE LA EMPRESA FAMILIAR

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha de 19 de julio de 2019, la interesada, (...) de (...), organismo autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa, solicita la opinión de la CEI en relación a la posibilidad de aceptar ser Vicepresidenta de la empresa familiar (...), especialista en integración compleja y montajes mecánicos.

2.- En su correo electrónico la solicitante manifiesta que la empresa fue creada por su padre y la sociedad está formada íntegramente por sus familiares. En la actualidad han de renovar los cargos y es cuando ha surgido la propuesta de que la interesada asuma la vicepresidencia de la empresa, cargo que no es remunerado y cuya carga de trabajo, supone cerca de 3 reuniones al año, siempre fuera del horario laboral. La interesada quiere saber opinión de la CEI respecto a si la aceptación puede suponer algún tipo de incompatibilidad con los establecido en el Sistema de Integridad Institucional.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, se aprobó el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa (CCEP), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben adoptar las empleadas y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

2.- El CCEP establece que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

Para la resolución de asuntos relacionados con el CCEP formará parte de la misma una persona asignada por la representación unitaria del personal.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- A la persona solicitante, empleada pública de la Administración foral, se le aplica el CCEP en virtud del artículo 1 del CCEP que establece su objeto.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

La cuestión planteada se refiere a si existe algún tipo de incompatibilidad que le impida a la interesada ejercer de Vicepresidenta de la empresa familiar y, a su vez, la gerencia de (...), un puesto definido en la relación de puestos de trabajo de (...) como de libre designación. Desde 1984 la interesada es trabajadora de (...) y desde 1989 (...) del mismo.

1.- Como ya se ha pronunciado con anterioridad esta CEI (Resolución 01/2018), no nos corresponde establecer la compatibilidad legal de actividades privadas con el ejercicio de la función pública, pues para ello existen otros órganos competentes. Solo recordemos que es la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas, la que establece el régimen de incompatibilidades, señalando que el ejercicio de actividades fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad (artículo 14). Como norma general, establece que serán incompatibles aquellas actividades privadas que puedan comprometer la imparcialidad o independencia del personal de que se trate, impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales (artículo 11.2).

En el mismo sentido, el Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos[19] (en adelante, TREBEP), en su Título Tercero, señala los derechos y deberes de los empleados públicos y el Código de Conducta que les es aplicable. En relación a la posible incompatibilidad o conflicto de interés que pueda darse en el ejercicio de sus funciones señala en su artículo 53.5 que los empleados públicos "se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público".

2.- Pero como se ha mencionado, lo que esta CEI debe valorar es si dicha actividad privada pudiera suponer una vulneración de los valores y principios del Sistema de Integridad Institucional del sector público foral.

El CCEP no señala en ningún momento el régimen de incompatibilidades de los empleados públicos, sino que se refiere a las normas de conducta y actuación que han de respetarse en el ejercicio de dicha función pública.

En este asunto que nos ocupa, cabe destacar lo establecido en referencia a los valores de Honestidad y Desinterés, que señala que las y los empleados públicos deben dirigir sus actuaciones exclusivamente con el objetivo del cumplimiento del interés público (artículo 3.a)). Como ya señaláramos en la Resolución 02/2019, el espíritu de la incompatibilidad que

19 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

recoge el CCEP es la referida a la confrontación de intereses públicos y privados. Así se desprende de lo establecido en las normas de conducta referidas a los valores de **Honestidad y Desinterés** (artículo 3):

> (…)
>
> *b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre **intereses públicos y privados**, el empleado público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente. También podrá en todo caso elevar consulta al respecto al órgano de garantía*
>
> (…)
>
> *e) Existe conflicto de interés cuando el empleado público foral interviene en procedimientos relacionados con asuntos en los que confluyen o pueden confluir a la vez **intereses de su puesto de trabajo** o de su ámbito de actuación profesional **con intereses privados** propios o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.*
>
> *f) Existe apariencia de conflicto de interés cuando el empleado público foral considera que su actuación o intervención en procedimientos relacionados con asuntos de su competencia no afecta a sus intereses personales, familiares o de terceras personas vinculadas con él, empresas o entidades en las que esas personas hayan tenido algún tipo de relación, pero desde un punto de vista objetivo esa actuación o intervención puede dañar directa y gravemente la imagen de objetividad que la ciudadanía tiene de la institución.*
>
> (…)

Siendo (…) un organismo autónomo dedicado a (…) y dedicándose la empresa (…) a la integración compleja y montajes mecánicos, en principio no parece probable que en el ejercicio de ambas actividades puedan llegar a entrar en conflicto intereses privados y los relacionados con el puesto de trabajo de la interesada, pues el ámbito de actuación de ambas es bien distinto. Sin embargo, si llegara a darse el caso, el CCEP es claro a este respecto: la interesada debería de abstenerse de participar en los procedimientos de que se traten (artículo 3.c)):

> (…)
>
> *c) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en la letra anterior, especialmente cualquier conflicto o apariencia de conflicto entre intereses público y privados, **deberá abstenerse de participar**, directa o indirectamente **en el procedimiento** de que se trate, de acuerdo con la normativa aplicable.*
>
> (…)

Por último, cabe resaltar que el ejercicio de la vicepresidencia no conlleva ningún tipo de remuneración y que tal ejercicio se llevará a cabo fuera del horario laboral, respetando así el principio de **Eficiencia** pues, tal y como señalábamos en la Resolución 06/2018, el horario laboral "bien podría considerarse recurso público si consideramos que el salario de las

y los empleados públicos es sufragado con los tributos de la ciudadanía y, por lo tanto, el valor de la eficiencia, en ese caso el aprovechamiento de su jornada laboral, es completamente contemplable (en el mismo sentido el artículo 54.2 del TREBEP)".

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único. - En virtud del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en concreto de la aplicación de las normas establecidas en el artículo 3 del Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa, ejercer de Vicepresidenta de la empresa (...) y (...) no contraviene lo establecido en el mismo.

08/2019, resolución relativa a la adecuación de las razones del cambio en horario y calendario laboral al sistema de integridad institucional (EP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR DON (...), EMPLEADO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO FORAL (...), EN RELACIÓN A LA ADECUACIÓN DE LAS RAZONES DEL CAMBIO EN SU HORARIO Y CALENDARIO LABORAL AL SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha de 26 de julio del 2019, el interesado, (...) del centro (...), organismo autónomo foral, solicita opinión de la CEI respecto a si las razones que expone para realizar un cambio puntual en su horario y calendario laboral habitual pueden considerarse conforme a lo establecido en los valores y principios del Sistema de Integridad Institucional.

2.- El interesado señala en su escrito que, habiendo obtenido en su día la correspondiente autorización de compatibilidad por el órgano competente, compagina su trabajo como (...) del centro con la docencia universitaria en la Universidad (...), impartiendo la materia "(...)" en diferentes cursos y grados.

Para el siguiente curso académico, la Universidad ha planteado su incorporación al Campus de Bilbao, con horario de 8:00 a 9.40 h., el mismo que ha tenido en los últimos años en el Campus de Donostia y que queda fuera de su horario laboral como empleado foral, cuya jornada laboral comienza a las 10.00. Sin embargo, su traslado al campus de Bilbao supone tener que realizar un cambio en su horario durante los días que deba impartir clase (24 jornadas a lo largo del curso), debido a la distancia habida entre los dos centros de trabajo.

El interesado considera que la materia que imparte en la Universidad tiene relación directa con las funciones que tiene como (...), pues se sitúan en la misma área de conocimiento y por lo tanto se retroalimentan y desarrollan conjuntamente, por lo que lo que solicita 1.- la autorización de compatibilidad y 2.- que se declare justificado el cambio conforme a los valores y principios establecidos en el Sistema de Integridad Institucional.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, se aprobó el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa (CCEP), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben adoptar las empleadas y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

2.- El CCEP establece que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

Para la resolución de asuntos relacionados con el CCEP formará parte de la misma una persona asignada por la representación unitaria del personal.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- A la persona solicitante, empleada pública de la Administración foral, se le aplica el CCEP en virtud del artículo 1 del CCEP que establece su objeto.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

El interesado plantea una doble cuestión; por un lado, la autorización de compatibilidad de su actividad con el desempeño de la docencia y, por otro, que se confirme que el cambio de horario y calendario, siendo competencia de (...) fijarlo, queda justificado en el marco de los valores, principios y normas de conducta y actuación que rigen en la Administración foral.

1.- Como ya se ha pronunciado con anterioridad esta CEI (Resolución 01/2018, 04/2019, 07/2019), no corresponde a esta CEI establecer la compatibilidad legal de actividades privadas con el ejercicio de la función pública, pues para ello existen otros órganos y procedimientos competentes (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas, artículo 14). Tan solo recordar que de forma general se establece (artículo 11.2) que serán incompatibles aquellas actividades privadas que puedan comprometer la imparcialidad o independencia del personal de que se trate, impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales (en el mismo sentido, el Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos[20]).

Por lo mismo, esta CEI entiende que es facultad del centro foral (...) la fijación del horario del trabajador y quien debe valorar la oportunidad de adoptar medidas en la línea de faci-

20 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 53.5.

litar esa actividad docente, como, por ejemplo, la flexibilización de su horario de entrada salida en las jornadas que resulte necesario.

Por lo tanto, esta CEI debe limitarse a su cometido que es el de valorar y resolver si las cuestiones planteadas se adecúan a los valores, principios y normas de conductas establecidas en el SII.

2.- En segundo lugar, se solicita que se declare o reconozca el interés público, que no solo particular, que subyace en el cambio que debe realizar en su horario laboral del centro foral para poder compatibilizar ambas actividades. Entre otras razones, el interesado señala "las oportunidades, proyectos, colaboraciones y sesiones de formación de las que se ha beneficiado (...)" como consecuencia de la relación entre el centro y la Universidad o "la visibilidad que ofrece la Universidad y los Foros de Conocimiento para visualizar la existencia de (...) y la Gestión actualizada en el área de (...) de un ente ubicado en (...)".

El CCEP no señala en ningún momento el régimen de incompatibilidades de los empleados públicos, sino que se refiere a las normas de conducta y actuación que han de respetarse en el ejercicio de dicha función pública. En referencia los valores de **Honestidad y Desinterés**, señala entre otros, que "las y los empleados públicos forales no aceptarán ningún regalo, invitación, viajes, comidas o compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios de comunicación siempre que se trate de actividades vinculadas exclusivamente con el ejercicio de sus funciones propias de su puesto de trabajo (...)" (artículo 3.g)). Si bien podría asemejarse la impartición de cursos a las actividades que en el artículo se señalan, entendemos que en el asunto que nos ocupa la participación del interesado en la Universidad no viene dada por su condición de empleado foral o por las característica o funciones que tiene el centro foral (a diferencia de los que sí sucedía, por ejemplo, en la Resolución 01/2018), pues (...) es un organismo autónomo dedicado a (...) y la materia que el interesado imparte como docente trata el (...).

Es más, tal y como señala el interesado en su escrito, podría incluso considerarse que su participación en la Universidad repercute de forma positiva en el centro pues coadyuva a la difusión de su existencia y acerca la Administración a la ciudadanía. Además, hay que destacar que su función como (...) del centro es realizar labores de (...) del centro y (...) del mismo en la realización del trabajo, tareas que exigen conocimientos específicos de (...), materia que imparte en la Universidad, lo cual sugiere su gran experiencia en el ámbito en cuestión. Y, como docente, está obligado a formase y reciclarse continuamente en la materia lo cual influye favorablemente en el servicio que se ofrece, pues sus funciones en el centro foral sí que están directamente relacionados con la materia que imparte.

En este sentido cabe recordar que el CCEP ya establece la **Excelencia Profesional** como valor esencial del SII:

> **5. *Excelencia Profesional***
>
> *a)* ***Al objeto de prestar mejores servicios a la ciudadanía****, las y los empleados públicos forales llevarán a cabo las tareas derivadas de las funciones de sus puestos de trabajo con criterios de elevada profesionalidad que persigan* ***alcanzar la excelencia en el desarrollo de sus funciones públicas****.*
>
> *b)* *A tal efecto,* ***las y los empleados públicos forales desarrollarán y mejorarán continuamente sus competencias profesionales****, desplegando su carrera profesional, en-*

tre otros medios, a través de los programas formativos que diseñe la Diputación Foral con la finalidad de optimizar su perfil profesional y ***con el objetivo de llevar a cabo un desempeño óptimo de las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo****, y para adaptar sus conocimientos y destrezas a los cambios producidos.*

(…)

Puede considerarse, pues, que la participación del interesado en la Universidad afecta positivamente no solo a la su persona sino también, de forma indirecta, al servicio que presta en el centro foral, en plena consonancia con lo establecido en el SII.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - No siendo competencia de esta CEI establecer la compatibilidad legal de actividades privadas y el ejercicio de la función pública, recomendamos solicitar la correspondiente autorización de compatibilidad al órgano competente.

Segundo. - En virtud de lo establecido en los artículos relativos a los valores de Honestidad y Desinterés y Excelencia Profesional del CCEP, la actividad docente del interesado es conforme a lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

09/2019, consulta formulada por un director general relativa al cobro de dietas en calidad de concejal de un ayuntamiento (CP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...), DIRECTOR GENERAL DE (...), DEL DEPARTAMENTO DE (...), EN RELACIÓN AL COBRO DE DIETAS EN CALIDAD DE CONCEJAL DE UN AYUNTAMIENTO

I.- CONSULTA

1.- Mediante consulta oral realizada a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 16 de agosto de 2019, el interesado, Director general de (...), señala que el ayuntamiento donde ejerce de concejal próximamente comenzará a pagar dietas por asistencia a los concejales que no cobren directamente un sueldo del ayuntamiento.

El interesado quiere saber si percibir las mencionadas dietas vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

El sistema incluye un Código de Conducta y Buenas Prácticas (CCCP), identifica las normas de conducta y actuación que deberán ser observadas y promovidas por las personas que ostentan cargos públicos forales y asimilados en el ejercicio de sus funciones y actividades públicas o, en su caso, privadas, siempre que estas puedan revertir sobre la imagen de la institución en la que prestan sus servicios. Todo ello con el propósito de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen de la institución.

2.- El CCCP se articula en torno a ocho valores –representación, integridad, ejemplaridad, honestidad y desinterés, objetividad, profesionalidad, eficiencia y convivencia y respeto- y ocho principios: liderazgo compartido y transformacional, transparencia, apertura de datos, nuevo modelo de gestión e innovación, promoción y uso del euskera, cohesión económico-social y equilibrio territorial, gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía y rendición de cuentas.

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

3.- El Sistema de Integridad Institucional prevé la creación de la Comisión de Ética Institucional como órgano independiente con funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se regulan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, así como de prevenir cualquier incumplimiento o mala conducta que pueda dañar la imagen de la institución.

Las funciones del órgano de garantía se proyectarán, entre otros, sobre los cargos públicos y asimilados.

4.- El Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en su artículo 3.b) dispone que corresponde a la CEI resolver las consultas, dudas y dilemas éticos que pueden plantear los cargos públicos, mediante resoluciones, informes o notas.

5.- A la solicitante se le aplica el CCCP en virtud de la letra b) del apartado 1 de su norma general 1.3 que establece su ámbito de aplicación.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

En el presente asunto se cuestiona si el hecho de percibir dietas por asistencia como concejal de un ayuntamiento vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional.

1.- En primer lugar, debemos de examinar la legislación vigente aplicable a los altos cargos de la Administración foral.

La Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno, y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en su artículo 47 establece que los directores y las directoras generales están sometidas al régimen de incompatibilidades determinado en el artículo 37 para los y las diputadas forales; y éste establece que les es de aplicación el mismo régimen de incompatibilidades que el fijado para el diputado o di-

putada general en el artículo 24, que remite a la legislación sobre incompatibilidades para las y los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En consecuencia, es de aplicación tanto a la diputada o diputado general, como a las y los diputados forales y a las directoras y los directores generales el régimen de incompatibilidades previsto por la Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

La Ley 1/2014 regula en su artículo 16 la compatibilidad del ejercicio de alto cargo con cargos electivos:

> ***Artículo 16.– Compatibilidad con cargos electivos***
>
> (…)
>
> 2.– *Los cargos públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley, a excepción del lehendakari,* ***podrán compatibilizar su actividad con la de miembro electo de las entidades locales*** *y con la de alcalde o alcaldesa de localidades de menos de cincuenta mil habitantes, salvo que en la entidad local tengan una dedicación exclusiva o una dedicación fija a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente.*
>
> (…)
>
> 4.– *En todos los casos, los cargos públicos solo* ***podrán percibir*** *la retribución correspondiente a una de las actividades a las que se refiere el presente artículo, sin perjuicio de* ***las dietas e indemnizaciones que puedan corresponder*** *a la otra actividad según su normativa específica.*

Por lo tanto, tanto, desde el punto de vista legal, percibir las correspondientes dietas por el ejercicio del cargo de concejal es compatible con el cargo de Director foral.

2.- En cuanto a lo que se establece en el CCCP, debemos tener en cuenta la modificación del mismo a raíz de la guía aplicativa del 2017 aprobada por esta CEI que introdujo un nuevo artículo relativo a la exclusividad de la actividad de los altos cargos señalando que:

> ***3.4 Honestidad y Desinterés***
>
> (…)
>
> *j) El cargo público foral incluido en el ámbito de aplicación del presente Código* ***ejercerá sus funciones con dedicación exclusiva*** *y no podrá compatibilizar el ejercicio de su cargo público, por sí o mediante sustitución o apoderamiento de cualquier otro puesto, cargo, representación, profesión o actividad mercantil, profesional o industrial, ya sean de carácter público o privado, por cuenta propia o ajena,* ***sin perjuicio de las excepciones previstas por la ley****.*

Y tal y como se señalaba anteriormente, la Ley aplicable al presente asunto establece tanto la compatibilidad de la actividad como la posibilidad de percibir las dietas que correspondan.

En cualquier caso, debemos recordar lo que ya señalábamos en la Resolución 01/2016 en relación a un posible conflicto entre dos intereses públicos como consecuencia del ejercicio de dos cargos públicos, el de Director foral y concejal del ayuntamiento, por lo que el interesado deberá de tener en cuenta lo que el CCCP establece al respecto:

> ***3.4 Honestidad y Desinterés***
>
> **(...)**
>
> *d)* ***Existe conflicto de interés*** *cuando el cargo público foral interviene en decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen o* ***pueden confluir a la vez intereses de su puesto público con intereses*** *privados propios o* ***de carácter público****, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.*
>
> (...)

En cuyo caso:

> (...)
>
> *b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el cargo público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente. También podrá en todo caso elevar consulta al respecto al órgano de garantía.*
>
> *c) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en la letra anterior,* ***deberá abstenerse de participar****, directa o indirectamente en la adopción de la decisión de que se trate.*
>
> (...)

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único. - En virtud de lo establecido en los artículos relativos a los valores de Honestidad y Desinterés del CCCP, percibir dietas por el ejercicio del cargo de concejal no vulnera lo establecido en Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

10/2019, resolución relativa a la participación de un director general como patrono en una fundación (CP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...), DIRECTOR GENERAL DE (...), DEL DEPARTAMENTO DE (...), EN RELACIÓN A SU PARTICIPACIÓN COMO PATRONO EN LA FUNDACIÓN (...)

I.- CONSULTA

1.- A través de correo electrónico recibido el 12 de octubre del 2019, el interesado señala que solicitó excedencia de su puesto de trabajo en la Fundación (...) para poder ejercer su actual cargo de Director general de (...) en la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG). Se da la circunstancia de que como tal le corresponde formar parte del Patronato de la mencionada Fundación, por lo que el interesado quiere saber si, estando la (...) participada al 100% por la DFG, debería abstenerse en los acuerdos adoptados por el Patronato; y, por otro lado, si al dejar su cargo de Director general, puede volver a su puesto de trabajo en la Fundación.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

El sistema incluye un Código de Conducta y Buenas Prácticas (CCCP), identifica las normas de conducta y actuación que deberán ser observadas y promovidas por las personas que ostentan cargos públicos forales y asimilados en el ejercicio de sus funciones y actividades públicas o, en su caso, privadas, siempre que estas puedan revertir sobre la imagen de la institución en la que prestan sus servicios. Todo ello con el propósito de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen de la institución.

2.- El CCCP se articula en torno a ocho valores –representación, integridad, ejemplaridad, honestidad y desinterés, objetividad, profesionalidad, eficiencia y convivencia y respeto- y ocho principios: liderazgo compartido y transformacional, transparencia, apertura de datos, nuevo modelo de gestión e innovación, promoción y uso del euskera, cohesión económico-social y equilibrio territorial, gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía y rendición de cuentas.

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

3.- El Sistema de Integridad Institucional prevé la creación de la Comisión de Ética Institucional como órgano independiente con funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se regulan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, así como de prevenir cualquier incumplimiento o mala conducta que pueda dañar la imagen de la institución.

Las funciones del órgano de garantía se proyectarán, entre otros, sobre los cargos públicos y asimilados.

4.- El Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en su artículo 3.b) dispone que corresponde a la CEI resolver las consultas, dudas y dilemas éticos que pueden plantear los cargos públicos, mediante resoluciones, informes o notas.

5.- Al solicitante se le aplica el CCCP en virtud de la letra b) del apartado 1 de su norma general 1.3 que establece su ámbito de aplicación.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

En el presente asunto se cuestiona la participación en la toma de decisiones como miembro de patronato debido a la relación laboral previa existente con la fundación, así como la posibilidad de volver a su puesto de trabajo original al finalizar su mandato como cargo público.

1.- En primer lugar, como en otras ocasiones, resulta necesario examinar la legislación vigente aplicable a los altos cargos de la Administración foral.

La Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno, y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en su artículo 47 establece que los directores y las directoras generales están sometidas al régimen de incompatibilidades determinado en el artículo 37 para los y las diputadas forales; y éste establece que les es de aplicación el mismo régimen de incompatibilidades que el fijado para el diputado o diputada general en el artículo 24, que remite a la legislación sobre incompatibilidades para las y los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En consecuencia, es de aplicación tanto a la diputada o diputado general, como a las y los diputados forales y a las directoras y los directores generales el régimen de incompatibilidades previsto por la Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

La primera de las cuestiones se refiere a si puede el interesado pertenecer al patronato de la mencionada fundación y por lo tanto participar en las decisiones que en el seno del mismo se adopten. En este sentido, al interesado, en tanto Director general de (...), le corresponde ser miembro del Patronato de la Fundación (...), que forma parte del sector público foral (art. 15.d) de la Ley 01/2014); sin embargo, como bien se señala, se da la circunstancia a su vez de que es trabajador de dicha Fundación y se encuentra en excedencia obligatoria para poder ejercer su actividad de Director general. En estas circunstancias, es necesario atender a lo establecido en el artículo 10, donde se regula el deber de **abstención e inhibición**:

> ***Artículo 10.– Deber de abstención e inhibición***
>
> *1.– Además de los supuestos de abstención establecidos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común, los cargos públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi* ***se abstendrán de intervenir*** *en actividades, decisiones o iniciativas* ***en las que concurran o se favorezcan intereses propios****, de su cónyuge o pareja de hecho o de familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o afinidad, o intereses que compartan con terceras personas.*
>
> (...)

En el mismo sentido establece el CCCP las normas de conducta relacionadas con los valores de Honestidad y Desinterés:

> ***3.4 Honestidad y Desinterés***
>
> (…)
>
> *d) Existe conflicto de interés cuando el cargo público foral* ***interviene en decisiones*** *relacionadas con asuntos en los que* ***confluyen o pueden confluir a la vez intereses de su puesto público con intereses privados propios*** *o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.*
>
> (…)
>
> *En cuyo caso:*
>
> (…)
>
> *b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el cargo público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente. También podrá en todo caso elevar consulta al respecto al órgano de garantía.*
>
> *c) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en la letra anterior,* ***deberá abstenerse de participar****, directa o indirectamente en la adopción de la decisión de que se trate.*
>
> (…)

En el presente asunto, pueden darse efectivamente supuestos puntuales en los que las decisiones que se adopten en el seno del Patronato puedan afectar directamente a los intereses particulares del interesado como trabajador en excedencia de la Fundación, como por ejemplo las relativas a su plaza en la Fundación o que se eleve el nivel retributivo. Por lo tanto, aunque como norma general no existe impedimento para que el interesado forme parte del Patronato de la fundación en cuestión y participen de forma habitual en la toma de decisiones que le corresponde como patrono, en los supuestos puntuales en los que dichas decisiones puedan llegar afectar a sus intereses propios, el interesado deberá abstenerse de participar.

2.- Por otro lado, se cuestiona también si existen algún tipo de incompatibilidad con el ejercicio de su cargo público y la vuelta a su puesto de trabajo en la Fundación una vez finalizada su función pública.

La Ley 1/2014, en su capítulo III, establece el régimen de incompatibilidades de los cargos públicos, tanto las compatibilidades e incompatibilidades durante el ejercicio de cargo público, así como las prohibiciones posteriores al cese como el mismo.

En este sentido, su artículo 18 establece que:

Artículo 18.– Prohibiciones posteriores al cese como cargo público

1.– Quienes desempeñen cargos públicos, sin perjuicio de las compensaciones o prestaciones que pudieran corresponderles según la normativa específica, durante los dos años siguientes a la fecha de su cese no podrán prestar ningún tipo de servicio ni mantener relación laboral o mercantil con las empresas, sociedades o cualquier otra ***entidad de naturaleza privada*** *con las que hubieren tenido relación directa debido al desempeño de las funciones propias del cargo.*

En cuanto al CCCP, como ya mencionáramos en la Resolución 05/2016, en su apartado 7.5 establece las reglas de aplicación temporal de las obligaciones y compromisos del Código, y de forma específica dispone que las obligaciones y compromisos establecidos en el Código tendrán aplicabilidad desde el acto de nombramiento hasta el momento de cese del cargo público, por lo que tales obligaciones y compromisos, salvo en lo que pueda afectar a conflictos de interés surgidos por situaciones *ex ante*, no se extiende a las relaciones anteriores del cargo público con la institución o a las actividades *ex post* que desarrolle la persona una vez finalizada su relación orgánica y de servicios con la Administración foral, ya que en esos casos se aplicará la legislación o normativa foral en materia de conflictos de intereses (art. 18 de la Ley 1/2014).

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - En virtud de lo establecido en los artículos relativos a los valores de Honestidad y Desinterés del CCCP, recomendamos la abstención de la participación del interesado en las decisiones que puedan afectar a los intereses propios de su puesto de trabajo en la Fundación.

Segundo.- Siendo (...) una Fundación pública, y según lo señalado en la legislación vigente, no se encuentra entre los supuestos de prohibiciones posteriores al cese como cargo público y por lo tanto no existe impedimento para recuperar su puesto de trabajo en el mismo a la finalización del su ejercicio como Director general.

11/2019 resolución relativa a la denuncia formulada por parte de personal técnico medio y superior en relación a la aprobación de un acuerdo del Consejo del Gobierno Foral (CP)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA DENUNCIA FORMULADA POR PARTE DE ALGUNAS PERSONAS INTEGRANTES DEL PERSONAL TÉCNICO MEDIO Y SUPERIOR DEL DEPARTAMENTO DE (...) EN RELACIÓN A LA APROBACIÓN DE UN ACUERDO DEL CONSEJO DEL GOBIERNO FORAL

I.- CONSULTA

1.- El 23 de septiembre del 2019 entró en el Registro del Departamento al que está adscrito la Comisión de Ética Institucional (CEI) una denuncia formulada por varias personas trabajadoras del Departamento de (...). En el mismo, se denuncia que desde 1992 se viene

recurriendo en los Tribunales decisiones del Consejo del Gobierno foral sobre la creación de una especialidad general (...), hecho que ha sido parcialmente enmendado por la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG) y anulado por algunas sentencias de Tribunales de diferentes instancias (última sentencia (...), Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (...)).

2.- Las personas interesadas denuncian el comportamiento de los diputados y diputadas forales como miembros del Consejo del Gobierno Foral por la aprobación de un Acuerdo del Consejo de Gobierno foral (BOG (...)) por el que se convocan ofertas públicas de empleo en dicha categoría por entender que lleva implícito un comportamiento no ético de sus miembros y contraria a las buenas prácticas establecidas en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los altos cargos y personal asimilado de la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCBP).

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

El sistema incluye el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público (CCBP), e identifica las normas de conducta y actuación que deberán ser observadas y promovidas por las personas que ostentan cargos públicos forales y asimilados en el ejercicio de sus funciones y actividades públicas o, en su caso, privadas, siempre que estas puedan revertir sobre la imagen de la institución en la que prestan sus servicios. Todo ello con el propósito de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen de la institución.

2.- El CCBP se articula en torno a ocho valores –representación, integridad, ejemplaridad, honestidad y desinterés, objetividad, profesionalidad, eficiencia y convivencia y respeto- y ocho principios -liderazgo compartido y transformacional, transparencia, apertura de datos, nuevo modelo de gestión e innovación, promoción y uso del euskera, cohesión económico-social y equilibrio territorial, gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía y rendición de cuentas-.

En este marco de valores y principios, el Código incorpora un amplio catálogo de conductas, actitudes y comportamientos, que constituyen el parámetro de referencia con el que ha de operar esta Comisión de Ética Institucional para dar respuesta a las consultas, dudas y dilemas éticos que sometan a su consideración los cargos públicos voluntariamente adheridos al Código o terceras personas sinceramente interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

3.- El Sistema de Integridad Institucional prevé la creación de la Comisión de Ética Institucional (CEI) como órgano independiente con funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se regulan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, así como de prevenir cualquier incumplimiento o mala conducta que pueda dañar la imagen de la institución.

Las funciones del órgano de garantía se proyectarán, entre otros, sobre los cargos públicos y asimilados.

4.- El Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa (modificado por el Decreto Foral 3/2018, de 16 de enero), en su artículo 3.b) dispone que corresponde a la CEI resolver las consultas, dudas y dilemas éticos que pueden plantear los cargos públicos, mediante resoluciones, informes o notas.

5.- A las personas denunciadas se les aplica el CCBP en virtud de la letra a) del número 1 de su norma general 1.3 que establece su ámbito de aplicación.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ETICA INSTITUCIONAL

1.- En el asunto que nos ocupa, algunas personas trabajadoras del Departamento de (...) relatan que desde que en 1992 recurrieran la creación de la especialidad general (...) han sido diversos los Acuerdos adoptados por el Consejo de Gobierno foral que han sido sucesivamente recurridos y resueltos por los Tribunales, siendo la última la Sentencia nº (...) de la Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que anuló la especialidad (...). Según se señala, se ha vuelto a aprobar un Acuerdo donde se recoge dicha especialidad (Boletín Oficial de Gipuzkoa, (...)). Los solicitantes denuncian el comportamiento de los miembros del Consejo de Gobierno foral por la aprobación de este último acuerdo al entender que la adopción de dicho acuerdo, al ir en contra de lo señalado por los Tribunales, lleva implícita una conducta no ética y contraria a las buenas prácticas señaladas en el CCBP.

Por su parte, la Diputación Foral de Gipuzkoa, atendiendo a las resoluciones dictadas por los Tribunales de Justicia, ha ido enmendando parcialmente los Acuerdos adoptados en relación a los puestos de trabajo y las especialidades a fin de cumplir con lo establecido por los Tribunales y cumplir, a su vez, con la obligación de implantar los planes de empleo y redimensionamiento de la plantilla de la Diputación foral, garantizando la racionalidad y eficacia de la función pública.

2.- No cabe duda de que es un asunto complejo el que nos ocupa y que, además, está totalmente judicializado. Como otras veces se ha comentado, difícil resulta en muchas ocasiones señalar la línea que separa el Derecho y la Ética, pero no siempre tienen que estar estrechamente ligados. Queremos decir con esto que, de la misma forma que acciones poco correctas desde el punto de vista de la integridad o la ética no siempre son jurídicamente perseguibles, no todo lo que no tiene cobertura legal tiene por qué ser siempre éticamente reprochable.

En el caso que nos ocupa, los Tribunales han declarado que la especialidad (...) no puede ser tan amplia como para abarcar a todos los puestos del Departamento de (...), pero no han señalado que la especialidad en sí sea contraria a Derecho. De hecho, según ha podido saber esta CEI, la Diputación Foral de Gipuzkoa se encuentra trabajado actualmente en una solución para definir de manera más correcta esa especialidad.

Finalmente, recordemos que, como en anteriores ocasiones hemos señalado, no es función de esta CEI analizar si ciertos comportamientos son conformes al ordenamiento jurídico pues para eso ya existen los cauces y órganos propios y más adecuados, sino analizar si dichos comportamientos contravienen o no lo establecido, en este caso, en el CCBP.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único.-. El archivo de la queja presentada en virtud del artículo 7.2 del Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por considerar que en el presente asunto no son objeto de estudio los valores, principios y normas de conducta recogidos en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

12/2019, resolución relativa a la posible contratación de una empresa propiedad de una persona juntera de las Juntas Generales de Gipuzkoa (CC)

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA CONSULTA FORMULADA EN RELACIÓN A LA POSIBLE CONTRATACIÓN DE UNA EMPRESA PROPIEDAD DE UNA PERSONA JUNTERA DE LAS JUNTAS GENERALES DE GIPUZKOA

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 27 de septiembre del 2019, desde el servicio de (...) se cuestiona la idoneidad de la posible contratación de una empresa propiedad de una persona juntera de las Juntas Generales de Gipuzkoa (JJGG) para diferentes trabajos relacionados con (...) de la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG).

En el correo se señala que actualmente la DFG se encuentra trabajando en (...) de la Institución para lo cual se están realizando reuniones varias con diferentes (...) tanto para presentar (...) como para dar cuenta de los concursos públicos previstos para la provisión de diferentes servicios relacionados con (...). En el marco de estas reuniones, se han reunido con la empresa (...), propiedad de una persona que actualmente ejerce de juntera en JJGG.

Desde el Servicio plantean la duda de si resulta ajustado a lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional un posible contrato de la DFG con dicha empresa.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 5 de septiembre de 2017, se aprobó el Código de Conducta y Marco de Integridad Institucional aplicable a la contratación pública (CCC), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben presidir las actuaciones en materia de contratación pública, tanto de los cargos públicos y empleadas y empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones, como de las empresas y entidades licitadoras intervinientes en procedimientos de contratación.

2.- El CCC establecen que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación, que podrá ser asesorada por una persona experta en contratación en el caso del CCC.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- En el presente asunto es de aplicación el CCC en virtud de su artículo 3 relativo al ámbito de aplicación del mismo.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

La presente cuestión es planteada por personal del Servicio de (...) de la DFG en relación a la posible contratación de una agencia (...) para la realización de diferentes tareas o servicios relacionados con el desarrollo de su actividad. La mencionada agencia es propiedad de una persona que actualmente ejerce de juntera en JJGG, hecho que suscita las dudas sobre la idoneidad de su contratación.

1.- Tal y como el CCC recoge en su objeto, lo que con él se pretende es establecer "los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben presidir las actuaciones en materia de contratación pública, tanto de los cargos públicos y empleadas y empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones, como de las empresas y entidades licitadoras intervinientes en procedimientos de contratación".

Es decir, que el CCC tiene dos vertientes: a) una interna, para crear un marco de actuación dirigido a cargos públicos forales y personal del sector público foral interviniente en cualquier fase de un contrato público; y, b) otra externa, con el fin de limitar las posibilidades de existencia de potenciales comportamientos que puedan vulnerar el CCC por parte de las empresas y entidades concurrentes a las licitaciones públicas.

Así queda delimitado en los artículos 1.3 y 1.4, en relación al objeto del CCC:

> 1.- *Objeto*
>
> (...)
>
> 1.3.-*El Código ha de servir como guía de orientación profesional en materia de contratación del funcionariado público foral en el servicio a la sociedad guipuzcoana, estableciendo la necesidad de reforzamiento de su profesionalidad y de las garantías de imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*
>
> 1.4.- *Asimismo, define las obligaciones que las empresas y entidades licitadoras y adjudicatarias del contrato deben respetar en aras a la integridad del proceso de contratación pública y el fomento de la cultura de la transparencia en la sociedad, desarrollando con ello una cultura de prevención (marcos de riesgo) en la materia y dotando de una mayor transparencia al proceso de contratación pública, así como promoviendo una mayor competencia en la contratación pública.*

(…)

E igualmente cuando define el ámbito de aplicación (art. 3):

3.- *Ámbito de aplicación*

El presente Código define cuáles son las exigencias éticas y de buena gestión de Administración Foral de Gipuzkoa, de los cargos públicos y de los funcionarios y funcionarias que participen en los procesos de contratación pública, así como establece la necesidad de reforzamiento de su profesionalidad (formación) y de las garantías de imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

Respecto de las empresas y entidades licitadoras pretende establecer el marco de actuación en garantía de la integridad del procedimiento de contratación resultando de obligado cumplimiento para las que concurran a licitaciones promovidas por la Diputación Foral de Gipuzkoa y a sus adjudicatarias.

(…)

Por tanto, desde el punto de vista del ámbito de aplicación, la cuestión está bien planteada en tanto es personal al servicio de la DFG quien consulta sobre la contratación de una potencial empresa adjudicataria.

Resulta necesario recordar que los junteros y junteras de JJGG, no siendo personal del sector público foral, quedan fuera del ámbito de aplicación del SII, por lo que no entrarían en juego las normas de conducta establecidas en diferentes artículos tanto del CCC como del SII, por lo que en este caso carece de relevancia el hecho de que la empresa sea propiedad de una persona juntera; debemos de atender a la dimensión externa de las obligaciones establecidas, pues la duda surge en torno a las empresas que quieran contratar con la Administración foral.

En este sentido es importante señalar que, según el planteamiento del asunto, dada (…), en los últimos meses se vienen realizando diferentes reuniones con diversas agencias (…), no siendo una relación exclusiva la que se daría con la empresa del presente asunto. En este sentido, lo realmente importante es poner en valor lo establecido en el propio **Objeto** del CCC que, como se ha visto, señala las obligaciones que deben respetarse en aras a la integridad de los procesos de contratación con el fin último de promover una mayor competencia.

(…)

1.4.- *Asimismo, define las obligaciones que las empresas y entidades licitadoras y adjudicatarias del contrato deben respetar* ***en aras a la integridad del proceso de contratación pública y el fomento de la cultura de la transparencia*** *en la sociedad, desarrollando con ello una cultura de prevención (marcos de riesgo) en la materia y dotando de una mayor transparencia al proceso de contratación pública, así como* ***promoviendo una mayor competencia en la contratación pública****.*

(…)

Por lo tanto, lo realmente importante es que en todo el proceso de contratación se garantice el cumplimiento del principio de **Transparencia** establecido en el art. 2.d):

(…)

d) Transparencia. Por transparencia puede entenderse la claridad o falta de ambigüedad en el ámbito de la contratación pública. Es necesario garantizar, en beneficio de todo licitador potencial, ***una publicidad adecuada*** *que permita abrir a la competencia el mercado de servicios y controlar la imparcialidad de los procedimientos de adjudicación. En particular,* ***debe evitarse cualquier riesgo de favoritismo****, ausencia de imparcialidad y arbitrariedad y en contraposición, que todas las condiciones y modalidades del procedimiento de licitación estén formuladas de forma clara, precisa e inequívoca en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Se pretende, por una parte, que todos los licitadores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma y, por otra parte, que la entidad adjudicadora pueda comprobar efectivamente que las ofertas presentadas por los licitadores responden a los criterios aplicables al contrato de que se trata.*

(…)

En este sentido, cabe recordar que esta CEI en la Resolución 9/2018 recomendaba adoptar una serie medidas necesarias en aras a garantizar una mayor transparencia en los procesos de contratación, especialmente las dirigidas a asegurar la libre competencia del mercado, y que deben tenerse en cuenta también en el asunto que nos ocupa.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero.- Que en virtud del Sistema de Integridad Institucional, la adjudicación de un contrato a una empresa propiedad de una persona juntera no vulnera *per se* lo establecido en el mismo.

Segundo.- En aras a garantizar la mayor transparencia en los procesos de contratación, recomendamos adoptar las siguientes medidas:

1) Recoger la información pertinente que se haya intercambiado con diferentes agentes en relación a las posibles contrataciones y realizar un informe resumen de todo lo propuesto.

2) Publicar en la Plataforma de contratación pertinente el informe y referenciarlo en el momento de llevar a cabo la licitación para que los interesados puedan acceder.

3) Revisar cuidadosamente y en mayor medida, si cabe, en cualquier licitación:

- Que sobre el objeto del contrato no existan prescripciones o especificaciones que beneficien a los participantes en consultas preliminares que puedan realizarse frente a otros potenciales operadores económicos.

- Verificar los requisitos de solvencia: específicamente su relación con el objeto del contrato y su proporcionalidad.

- Vigilar el grado de ambigüedad de los criterios de adjudicación sometidos a juicio de valor, y verificar qué criterios de adjudicación automáticos se valoran.

13/2019, resolución relativa a la participación de un técnico/a de Diputación en el procedimiento tramitador de una subvención (SA)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...), TÉCNICO DEL SERVICIO DE (...), DEL DEPARTAMENTO DE (...), EN RELACIÓN A SU PARTICIÓN EN EL PROCEDIMIENTO TRAMITADOR DE UNA SUBVENCIÓN

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 27 de noviembre del 2019, el interesado señala que, en el ejercicio de sus funciones, le corresponde elaborar un informe económico relativo a un programa de subvención dirigida a diferentes entidades y que se da la circunstancia de que es socio de una de las entidades que han sido aceptadas en la convocatoria de dicha subvención.

2.- El interesado cree que puede darse el supuesto de conflicto entre intereses públicos y privados recogido en el Código del Empleo Público foral que podría cuestionar su participación en el procedimiento por lo que quiere saber opinión de la CEI al respecto.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho sistema, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 7 de noviembre de 2017, se aprobó el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa (CCEP), que establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional que deben adoptar las empleadas y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 2 de octubre del 2018, se aprobó el Código de Conducta y Marco de Integridad institucional aplicable a ayudas y subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público (CCAS), que establece los valores, principios y normas de conducta y de actuación en materia de subvenciones y ayudas que deben seguir tanto el personal del sector público foral que participe en esos procedimientos, así como aquellas empresas, organismos o entidades beneficiarias de las mismas.

2.- Tanto el CCEP como el CCAS establecen que será la CEI, creada por Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, el órgano de máxima garantía y quien conozca los asuntos relativos a su aplicación.

Para la resolución de asuntos relacionados con el CCEP se establece que formará parte de la misma una persona designada por la representación unitaria del personal.

3.- Según el citado decreto foral corresponde a la CEI tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

4.- A la persona solicitante, empleada pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se le aplica el CCEP en virtud de su artículo 1.1 y el CCAS en virtud de su artículo 3.2.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

En el presente asunto, el interesado cree estar en una situación de conflicto entre intereses públicos y privados debido a su condición de socio de una entidad sobre la cual debe de realizar una valoración en ejercicio de su función como técnico de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

1.- En primer lugar, debemos recordar que entre los **objetivos** que señala el CCEP se encuentra "*reforzar la imagen de imparcialidad, profesionalidad, integridad y servicio a la ciudadanía del empleo público foral*". Como concreción de esta idea se establecen los valores de imparcialidad y objetividad, con los cuales se busca garantizar la actuación objetiva de las y los empleados públicos a la hora de adoptar decisiones que tengan transcendencia en la ciudadanía, alejada de influencias o ideas preconcebidas, debiendo llevar a cabo su actuación de la forma más objetiva, rigurosa e imparcial.

En ese sentido se desarrollan algunas normas de conducta vinculadas a estos valores éticos de **Imparcialidad y Objetividad** (apartado 4):

> (…)
>
> *b) (…) evitarán en el ejercicio de sus funciones todas aquellas prácticas y actuaciones que afecten o levanten cualquier* ***sospecha o apariencia*** *de que a través de aquellas se puede* ***incurrir de forma no objetivada*** *ni motivada en una actividad que genere o pueda hacerlo beneficio directo o indirecto o trato de favor no justificado a entidades privadas o públicas o a personas físicas concretas.*
>
> (…)
>
> *d) Especialmente, esa actuación objetiva deberá impregnar la actividad profesional que se despliegue sobre los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos de trabajo, de contratación pública,* ***de tramitación de subvenciones*** *o de cumplimiento de cualquier exigencia legal que esté imbuida por el principio de publicidad y libre concurrencia, así como por la salvaguarda de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*"

Por otro lado, los valores de **Honestidad y Desinterés** del artículo 2.3 del CCEP señalan que "*el empleado público foral dirigirá sus actuaciones, de forma veraz y transparente, exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los intereses de la ciudadanía guipuzcoana en su conjunto. En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el empleado público foral deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Comisión de Ética Institucional*".

En el presente asunto, el hecho de que el empelado público sea socio de una de las entidades candidatas a percibir una ayuda puede, desde luego, crear la apariencia de estar en una situación de conflicto de interés, y el CCEP es claro a la hora de señalar cuál es el procedimiento en estos casos:

> ***Artículo 3. Honestidad y Desinterés***
>
> (…)
>
> *c) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en la letra anterior, especialmente cualquier conflicto o apariencia de conflicto entre intereses público y privados,* ***deberá abstenerse de participar****, directa o indirectamente en el procedimiento de que se trate, de acuerdo con la normativa aplicable.*
>
> (…)

2.- No hay que pasar por alto el hecho de que se haga especial énfasis y cuidado en la objetividad e imparcialidad de algunos de los procedimientos de la Administración que más repercusión pública pueden tener y que con especial celo se trata de salvaguardar, como son la contratación y las subvenciones (el asunto que nos ocupa). Precisamente es esta es razón que ha motivado la aprobación de sendos Códigos de Conducta específicos que señalan normas de conducta concretas para estos ámbitos.

Tal y como se señala en la exposición de motivos del CCSA, no cabe duda que la actividad de fomento de las administraciones públicas es una modalidad importante del gasto público y, por lo tanto, la importancia de los recursos públicos que se dedican a ese ámbito de subvenciones y ayudas, así como la necesidad de su control no es baladí.

En este sentido el CCAS establece, en su dimensión interna, los valores, principios y normas de actuación de los cargos y personal del sector público foral en los procedimientos de gestión de ayudas y subvenciones. Entre otras, se señala:

> ***Artículo 4.***
>
> (…)
>
> 8) *Asimismo, los cargos y personal del sector público foral* ***se abstendrán de participar en los procedimientos de gestión de subvenciones o ayudas****, especialmente en las comisiones técnicas de valoración o propuesta, así como de adoptar resoluciones al efecto,* ***cuando concurran en tales procesos entidades o asociaciones de las que formen parte como miembros*** *o lo sean sus familiares hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad.*

9) *Los cargos y personal del sector público foral* ***deberán respetar con particular celo*** *en estos procedimientos* ***las normas de conducta aplicables a los conflictos de intereses****, tanto de carácter directo como implícito o tácito, en los términos recogidos en los respectivos Códigos de Conducta que les son aplicables, poniendo en conocimiento de la Comisión de Ética Institucional cualquier incidencia, dilema, duda o cuestión que se plantee sobre tales cuestiones.*

(…)

Es evidente, pues, que tanto el Código referido al empleo público foral como el referido a las ayudas y subvenciones desarrollan a través de sus normas de conducta el objetivo sobre el que se ha erigido todo el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación foral: afianzar la confianza que la ciudadanía tiene en las instituciones forales, en la vocación de servicio público de su personal, en la falta de interés personal en el ejercicio de las funciones públicas. Es por ello que ante cualquier atisbo de falta de objetividad en el ejercicio de las competencias propias de la función pública deben adoptarse las medidas oportunas para salvaguardarla.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, la siguiente

RESOLUCIÓN

Único. - En virtud de los artículos 3 y 4 del Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa y del artículo 4 del Código de Conducta y Marco de Integridad institucional aplicable a ayudas y subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público, recomendamos al interesado abstenerse de participar en el proceso de otorgamiento de subvenciones en el que la entidad de la que es socio sea parte interesada.

5. Guía aplicativa

Como es habitual, del análisis de los asuntos recibidos, de los avances y mejoras habidas en materia de integridad y de los aprendizajes de las buenas prácticas de diferentes instituciones, creemos adecuado proponer algunos cambios en el SII a fin de adaptarlo a las nuevas exigencias y a la realidad social de este momento. Además, la evaluación externa a la que ha sido sometido el Sistema en el 2019 ha puesto en evidencia que, si bien es un modelo avanzado y pionero, hay aún opciones de mejora.

Fruto de una profunda reflexión en torno a todo ello, a continuación, señalamos algunas propuestas de mejora.

a) Mejoras en la confidencialidad de las denuncias

Ya en el 2019 propusimos algunas acciones para mejorar la confidencialidad en la tramitación de los procedimientos en el caso en que las denuncias quisieran tramitarse de forma anónima. Sin embargo, creemos que es necesario dar un paso más y establecer un mecanismo que garantice el anonimato de las personas que denuncien alguna actividad susceptible de contravenir lo establecido en el SII, más aun teniendo en cuenta que el contexto tecnológico actual permite hacerlo a través de diferentes herramientas y aplicaciones.

Es por ello que recomendamos la implementación de un canal de denuncias alternativo a la dirección de correo zuzentasuna@gipuzkoa.eus puesto que el envío de un correo electrónico no garantiza la confidencialidad ni una protección realmente eficaz del denunciante y resulta necesario un sistema con el mayor nivel de seguridad posible que proteja el anonimato del denunciante y los datos confidenciales.

b) Creación de un registro de regalos oficiales

También en el 2019 se dieron algunos pasos en cuanto a la recepción de regalos se refiere con la aprobación de un modelo de carta para la no aceptación de obsequios.

Recordemos que los diferentes Códigos de Conducta ya prevén en sus normas de conducta la invitación a rechazar cualquier tipo de regalo u obsequio, dejando en manos de la Comisión de Ética Institucional el establecer casuísticamente los supuestos en los que tales regalos puedan ser admitidos.

Sin embargo, existe también otro tipo de regalos, más protocolarios o de cortesía, que no tiene sentido rechazar pero que de los cuales habría que llevar una especie de inventario donde se haga constar que o bien pasan a formar parte de los bienes de la Administración foral por tratarse de regalos oficiales o bien han sido considerados admisibles por la Comisión de Ética por considerarlos de usos sociales o de cortesía.

Por ello, recomendamos la creación de un registro de regalos, obsequios y donaciones a modo de mecanismo de control.

c) Verificación de la ausencia de conflicto de interés de las personas que participen en los procesos de contratación

El ámbito de la contratación es sin duda uno de los más vulnerables a las prácticas no deseadas o desviadas desde el punto de vista ético, de ahí la aprobación de un Código de Conducta[21] específico para la materia. En él se establecen, entre otras, algunas medidas en aras a que los procedimientos de contratación sean lo más trasparentes y garantistas posibles.

Además, el SII desarrolla en sus diferentes Códigos normas de conductas relacionadas con los valores de Honestidad y Desinterés, qué básicamente tratan de prevenir las situaciones en las que puedan darse conflictos o apariencia de conflicto entre intereses públicos y privados.

Sin embargo, realizar el control y verificar formalmente la ausencia de conflicto de interés en todas las situaciones es una tarea compleja, prácticamente imposible de realizar de forma manual, por lo que debe ayudarse de la tecnología necesaria para poder automatizar ese control necesario.

Mientras tanto, es posible adoptar medidas que garanticen, aunque sea declarativamente, la ausencia de intereses personales por lo que recomendamos establecer un procedimiento o protocolo específico para registrar la ausencia de conflictos de interés en los miembros de las mesas de contratación y comisiones de valoración. Para ello proponemos el siguiente modelo de declaración:

21 https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/923643/Kontratazio_kodea-es.pdf/e014801b-3e70-fd79-8ac2-d63ea19aa374

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES

Donostian, 202_ko _____ren __an

Nombre del contrato a adjudicar:

Expediente de contratación n.º:

Yo, (nombre y apellidos), perteneciente al departamento (nombre del departamento), habiendo sido designado miembro de la mesa de contratación/comisión de expertos de valoración del contrato público arriba citado, declaro que conozco el artículo 5.1 del Código de Conducta y marco de integridad institucional aplicables a la contratación pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público, que señala los siguiente:

> "5.1.-los cargos públicos forales y el personal de la diputación foral que tenga alguna clase de interés personal, de conformidad con la ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en un proceso de contratación no podrán participar en el diseño del contrato, ni en la mesa de contratación ni emitir valoraciones de cualquier tipo".

Y declaro, por el presente documento y bajo mi responsabilidad, que no tengo conflicto de intereses personales con respecto a los servicios y/o los operadores que han presentado una oferta en esta licitación pública, bien como individuos bien como miembros de un consorcio, o con respecto a los subcontratistas propuestos.

(firma)

(Nombre y apellido)

(Cargo/puesto de trabajo)

d) Elevación de las memorias de actividad al Consejo de Gobierno

Como en tantas ocasiones se ha dicho anteriormente, la formación y sensibilización, junto a la comunicación, son instrumentos importantes a la hora de dar a conocer el Sistema de Integridad y conseguir que los valores, principios y normas de conducta sean sentidas como propias por todas aquellas personas a las que les es aplicables y, también, al conjunto de la sociedad.

Como hemos ido viendo año tras año desde que se aprobaron los cimientos del Sistema, se organizan diferentes actos y jornadas y se crean recursos para fomentar esta interiorización. Al final trata de hacerse con diferentes y variados métodos de comunicación tanto internos como externos orientados a las diferentes partes interesadas.

Ejemplo de ello es esta memoria de actividad que trata no sólo de recoger la actividad de la Comisión de Ética Institucional sino también dar cuenta de las actividades realizadas en torno al Sistema y seguir difundiendo así lo establecido en él. Esta memoria suele habitualmente presentarse en una jornada a la que suele invitarse tanto al personal de la Diputación foral como a agentes externos, aunque resulta difícil, por no decir imposible, asegurar que la información llega a todas las personas interesadas. Por ello, cualquier actuación que se lleve a cabo o decisión que se adopte para contribuir a esa difusión es más que apropiada.

Por todo ello, recomendamos que, en el futuro, las memorias anuales, resultantes de lo establecido en los artículos 3.d) y e) del Decreto Foral 3/2018[22], sean elevadas al Consejo del Gobierno foral a fin de que sea el máximo órgano superior de la Administración foral, que es quien conoce de los asuntos más importantes, quien valide la idoneidad, adecuación y eficacia del desarrollo del Sistema, pues consideramos que así no solo reconoce la importancia que para la Institución tiene sino también que puede ser un canal adicional y efectivo para una mayor sensibilización.

e) Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional

Resulta necesario revisar las funciones y responsabilidades que le otorga el SII a la Comisión pues existen algunas incongruencias entre las que le otorga y las que realiza en la realidad debido, principalmente, a su capacidad de actuación.

Por ello, recomendamos se elabore un Reglamento que describa su funcionamiento y regule su actividad.

22 Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral, modificado por el Decreto foral 3/20108, de 16 de enero, arts. 3.d) y g): "(…) *d) Elaborar un informe anual sobre la actividad de la Comisión y proponer, en su caso, la modificación de los contenidos establecidos en el Código de Conducta y Buenas Prácticas o las medidas que se estimen oportunas. e) Confeccionar y proponer la aprobación de la Guía de Aplicación del Código de Conducta y Buenas Prácticas, en la que, con una periodicidad anual, se detallarán y concretarán las normas de conducta, a partir de las evidencias empíricas, las consultas y las resoluciones que la Comisión haya ido adoptando durante cada ejercicio* (…)".

f) Revisión de los Códigos de Conducta

Todas estas recomendaciones junto con algunas establecidas en las memorias precedentes hacen necesario realizar una lectura pausada del literal establecido en los diferentes Códigos de Conducta que componen el SII para delimitar bien algunos conceptos que quizás estén redactados de forma poco clara o ambigua, incorporar las opciones de mejora detectadas y adaptar lo allí recogido a la realidad.

Recomendamos, pues, la revisión del Sistema de Integridad Institucional y los Códigos de Conducta de los que se compone.

ACUERDOS
Recomendamos la implementación de un canal de denuncias que garantice la confidencialidad y una protección realmente eficaz del denunciante.
Recomendamos la creación de un registro de regalos, obsequios y donaciones percibidos por los cargos públicos forales y el personal del sector público foral.
Aprobar la declaración de ausencia de conflictos de interés para las personas que participen en los procesos de contratación.
Recomendamos la elevación al Consejo de Gobierno foral las Memorias anuales de actividad de la Comisión de Ética Institucional.
Recomendamos la elaboración del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional.
Recomendamos la revisión del Sistema de Integridad Institucional y sus Códigos de Conducta.

Contacta con la Comisión de Ética Institucional:

zuzentasuna@gipuzkoa.eus
Oficina central de información y atención ciudadana. Palacio Foral
Plaza Gipuzkoa s/n. 20004, San Sebastián
www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad/comision-de-etica

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa