



**Gipuzkoako  
Foru Aldundia**  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa

**SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL  
DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA  
Y DE SU SECTOR PÚBLICO**

Donostia – San Sebastián, a 1 de marzo del 2016



A finales del siglo XX la OCDE construyó su modelo de marcos de integridad (*integrity frameworks*) que pretendía hacer viable la gestión de la integridad en determinados contextos organizativos. Dentro de esos marcos se incluían una serie de instrumentos, procesos y estructuras. Uno de los instrumentos esenciales eran los Códigos Éticos o de Conducta, así como las acciones formativas o la gestión de los conflictos de interés. Asimismo, se abogaba por la creación de procesos o cauces para gestionar esos Códigos. Y, en fin, también una pieza esencial de esos marcos de integridad lo constituían los órganos de garantía (Comisiones de Ética o Comisionados).

Tras la aprobación por la Diputación Foral, en sesión de 9 de febrero del 2016, del Documento, “Compromiso para una Gobernanza Ética, Inteligente y Eficiente” que se traduce en un Marco de Valores y Principios de Buena Gobernanza e Integridad Institucional de los cargos públicos forales en la Diputación Foral de Gipuzkoa, el siguiente paso -ya anunciado en ese texto- consiste en el diseño y puesta en marcha de un Sistema de Integridad Institucional.

Es necesario reiterar que una Política de Integridad exige como presupuesto necesario la construcción de un Marco o Sistema Institucional que dé cobertura y credibilidad a esos objetivos de refuerzo de los estándares de conducta y de eficiencia en el ámbito público.

De nada serviría, como ya se ha hecho en otras muchas ocasiones y en otros contextos (algunos próximos), aprobar Códigos éticos o de conducta que se quedan en una mera formulación de principios sin exigencias aplicativas. La seriedad y responsabilidad en la conducción de los asuntos públicos exige un compromiso de acción permanente a favor de la ética pública y una vocación de mejora continua. También en el ámbito de las conductas morales, pero igualmente en el ejercicio de las competencias de gestión pública.

En línea, por tanto, con lo que la propia OCDE ha impulsado (también en el ámbito de la función pública) o de lo que otras democracias avanzadas vienen haciendo, así como algunas instituciones próximas como el Gobierno Vasco, la Diputación Foral de Gipuzkoa opta por poner las bases de la construcción de un Sistema de Integridad Institucional, en el que se insertará, como pieza nuclear, un Código de Conducta y Buenas prácticas de los cargos públicos forales, pero también otros Códigos que se vayan elaborando como medio de fortalecer la infraestructura ética de la institución en su conjunto, pues el desarrollo del Sistema de Integridad Institucional se construye necesariamente por fases. La integridad no se puede predicar solo de los niveles superiores de la Administración Foral y de sus entidades del sector público, sino que es un valor que debe impregnar la actuación de toda la institución y de todas las personas que prestan servicios en ella.

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.

La Política de Integridad Institucional es además un “trabajo en proceso”, que tiene un inicio pero nunca un final. La integridad institucional y las buenas prácticas en la gestión son procesos de mejora continua, en los que se deben superar siempre los estándares iniciales. Es, en efecto, un espacio permanente de aprendizaje, como así lo acreditan los diferentes países democráticos avanzados que han puesto en marcha tales Sistemas de Integridad.



La Diputación Foral de Gipuzkoa quiere avanzar hacia un profundo cambio tanto en la acción social como en las formas de gobierno de nuestra sociedad, que la ciudadanía pueda percibir una política sólida y comunicativa, decidida a apostar firmemente por una nueva gobernanza, que le produzca confianza, expectativa e ilusión. Convertirnos en ejemplo de buena gobernanza, menos basado en jerarquías y control y que apueste por la cooperación, en el que el protagonismo lo adquieran los procesos, la colaboración, la confianza.

El presente Acuerdo es, por tanto, el eslabón necesario entre el impulso de una Política de Integridad de la institución foral y la aplicación de esta sobre diferentes niveles o estratos de la Administración foral y de sus entidades del sector público.

Con la creación de este Sistema de Integridad Institucional, en el que se engazarán posteriormente las infraestructuras éticas que se aprueben para diferentes ámbitos y colectivos de la Administración Foral y de sus entidades del sector público, por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa se da un paso firme y decidido para impulsar de forma efectiva una Política de Integridad.

Este sistema de integridad institucional comienza definiéndose y señalando sus objetivos, para tratar después los Códigos como elementos sustantivos de ese Marco de Integridad.

Particular importancia tiene la previsión de un órgano o de varios órganos de garantía del sistema de integridad, sobre todo en aquellos casos en que se ha de llevar a cabo la gestión ética de determinados Códigos de conducta o de buena gobernanza. Asimismo, se prevé la rendición de cuentas y evaluación de la política de integridad como pieza de cierre del modelo.

Además, se entiende preciso aprobar el Código de Conducta y Buenas prácticas de los miembros de la Diputación Foral y de los altos cargos y personal asimilado como infraestructura ética clave que determina el compromiso firme en pos de un cambio tanto en la acción social como en las formas de gobierno y funciona a modo de ejemplo en el desarrollo de la actividad ejecutiva y de prestación de servicios a la ciudadanía.



## SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE SU SECTOR PÚBLICO

### 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.

### 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, así como prevenir las malas prácticas o conductas inadecuadas que puedan afectar a la imagen de integridad, objetividad, eficiencia, transparencia e imparcialidad de la Administración Pública y deslegitimar a esta, así como a sus cargos y servidores públicos, ante la ciudadanía.

Se prevé asimismo la adhesión individualizada a determinados Códigos, así como los restantes elementos de ese marco de integridad institucional, tales como los sistemas de difusión y prevención de la integridad, y los procedimientos, canales o cauces para la tramitación de las consultas, dilemas éticos, quejas o denuncias.

### Códigos de Conducta

1.- Los Códigos de Conducta son la herramienta base del Sistema de Integridad Institucional en su condición de documentos de autorregulación a través de los cuales se lleva a cabo la identificación de los valores, principios y normas de conducta a los que se deberán ajustar todas aquellas personas que ejerzan directa o indirectamente funciones públicas en la Administración Foral y en su sector público foral.

2.- Los Códigos de Conducta también podrán incluir principios de buena gobernanza o buen gobierno, así como normas o directivas de buenas prácticas que deberán orientar el desarrollo de la gestión pública.

3.- Se aprobará un Código de Conducta y Buenas prácticas de los miembros de la Diputación Foral y de los altos cargos públicos y personal asimilado. Se entenderá por personal asimilado aquel que ocupe puestos de máxima responsabilidad en el ámbito del sector público dependiente, vinculado o adscrito a la Administración Foral.

4.- Se promoverá, igualmente, la aprobación en el marco de la normativa del empleo público de un Código de Conducta para el personal al servicio de la Administración Foral y de su sector público, con la finalidad de reforzar los valores públicos y la infraestructura ética en el desarrollo de las funciones



públicas y en el desempeño de sus tareas. Este proceso tendrá carácter participativo y se dará presencia activa en el mismo a los representantes sindicales de los empleados públicos.

5.- Siempre que las especialidades funcionales así lo exijan, se podrán elaborar Códigos de Conducta de sectores de actividad pública de la Administración Foral o de sus entidades del sector público, que regulen los valores, principios y normas específicas de tales colectivos, en desarrollo del Código de Conducta general que, en su caso, se apruebe.

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.

7.- Del mismo modo, en los procedimientos de contratación y de subvenciones se podrá incorporar el cumplimiento de determinados valores y estándares éticos o de conducta que deberán ser respetados en el ejercicio de la actividad contractual o subvencionada.

#### **Adhesión individualizada**

1.- La adhesión individualizada a un Código de Conducta es un acto en el que la persona muestra la voluntad fehaciente de acatar el contenido de los valores, principios y normas de conducta, con el fin de adecuar su conducta y actividad a tales valores, principios y reglas, salvaguardando de ese modo la imagen e integridad de la institución y el correcto ejercicio de sus funciones y tareas.

2.- Los Códigos de Conducta que en su caso se aprueben por la Administración foral establecerán sistemas de adhesión individualizada.

3.- La adhesión a los valores, principios y normas de conducta del correspondiente Código, será requisito para el nombramiento o la contratación de la persona o entidad en el supuesto de que la adhesión individualizada sea obligatoria.

4.- El Código Ético o de Conducta que, en su caso, se apruebe para el personal al servicio de la Administración Foral, tendrá la condición de Código deontológico y, por consiguiente, de obligado cumplimiento por los empleados públicos, sin requerir acto de adhesión individualizado alguno. En todo caso, previo al nombramiento o contratación de cualquier empleado público se hará entrega de un ejemplar del citado Código y se llevarán a cabo, en los términos expresados en el apartado siguiente, las acciones formativas que procedan para que se pueda conocer exactamente su alcance y consecuencias.

#### **Sistemas de Difusión y Prevención de la Integridad Institucional**

1.- La Administración foral establecerá sistemas de difusión y prevención de los valores, principios y normas que conforman la Integridad Institucional.

2.- Esos sistemas de difusión y prevención de la Integridad Institucional se articularán principalmente a través de dos líneas de actuación:

a) Sistemas de difusión a través de programas de formación, por medio de la comunicación interna y por cualquier otro soporte en formato de papel o por medios electrónicos, así como por las redes sociales. La Administración foral y las entidades de su sector público incluirán en todos los programas de acogida a los nuevos cargos y empleados públicos sesiones específicas dedicadas a Ética Pública e Integridad



Institucional. Esos programas serán de asistencia obligatoria y se acreditará su aprovechamiento, interiorización y transferencia de conocimiento. También se introducirán tales materias en los Programas anuales de formación continua.

b) La Diputación Foral, a propuesta de la Comisión o del Comisionado de Ética Institucional, elaborará un Programa anual de medidas de difusión y prevención dirigido a reforzar la infraestructura ética de la Administración foral y de sus entidades del sector público foral. Las acciones que se incorporen a ese programa serán de cumplimiento obligatorio por parte de los cargos públicos forales, personal asimilados y empleados públicos.

### **Órgano de garantía del Sistema de Integridad Institucional**

1.- La Diputación Foral creará un órgano independiente con funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se regulen en los Códigos de Conducta que, en su caso se aprueben. Asimismo, ese órgano de garantía tendrá como función principal prevenir cualquier incumplimiento o mala conducta que pueda dañar la imagen de la institución.

2.- Este órgano podrá ser de carácter unipersonal (Comisionado/a de Ética Institucional) o colegiado (Comisión de Ética Institucional). Cada Código específico determinará el carácter del órgano, pudiendo no obstante adherirse a uno ya existente.

3.- Las funciones del órgano de garantía se proyectarán sobre los cargos públicos y asimilados, así como, en su caso, sobre el personal al servicio de la Administración foral y de las entidades de su sector público. Tales funciones serán las siguientes:

a) Promover la difusión, interiorización y el correcto cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta que se contengan en los respectivos Códigos.

b) Prevenir y evitar la aparición en la organización de conductas no adecuadas con los valores, principios y normas de conducta, salvaguardando así la imagen y el clima ético de la institución.

c) Resolver las dudas, consultas y dilemas éticos que se le puedan plantear, mediante la emisión de resoluciones, informes o notas.

d) Recibir quejas o denuncias y tramitarlas, así como resolver aquellas a través de decisiones que podrán tener la consideración de propuestas a los órganos de gobierno o de la Administración Foral o de sus respectivas entidades del sector público competentes para adoptar las pertinentes resoluciones.

e) Elaborar Guías aplicativas, Memorias e informes periódicos sobre la actividad del órgano y proponer, en su caso, la modificación de los contenidos establecidos en los Códigos o las medidas que se estimen oportunas.

### **Cauces y procedimientos**

1.- La Diputación Foral establecerá los procedimientos, canales o cauces de consulta, queja o denuncia en materia de Integridad Institucional.

2.- Preferentemente esos procedimientos, canales o cauces de consulta, se vehicularán por medios electrónicos, sin menoscabo de otras vías.



3.- En las consultas que se eleven al órgano de garantía por parte del cargo público o del empleado público sobre dudas, dilemas o problemas éticos o de conducta en la aplicación de sus respectivos Códigos, se podrá solicitar que se lleven a cabo de forma confidencial.

4.- En el supuesto previsto en el punto anterior, el órgano de garantía velará por el pleno cumplimiento de la confidencialidad y de la reserva de esa información, que podrá ser publicada una vez disociados los datos personales siempre y cuando no se pueda comprometer directa o indirectamente la identidad de la persona.

#### **Rendición de Cuentas y Evaluación**

1.- Periódicamente, sea de forma presencial o telemática, el Gobierno foral, el departamento responsable o, en su caso, el órgano de garantía, rendirán cuentas de la gestión realizada ante la ciudadanía y los medios de comunicación, sin perjuicio de las obligaciones de rendir cuentas políticamente que tiene el Gobierno foral y sus miembros ante las Juntas Generales.

2.- La Diputación Foral promoverá sistemas de evaluación de las Políticas de Integridad Institucional en los que participen actores institucionales externos y entidades especializadas en tales cometidos, al efecto que determinen el grado de desarrollo de las infraestructuras éticas, el cumplimiento de los valores y de las normas de conducta durante períodos homogéneos.

3.- Asimismo, mediante las diferentes dimensiones de la política de transparencia, la Administración Foral y las entidades de su sector público difundirán periódicamente los resultados de la rendición de cuentas y de la evaluación de la política de integridad institucional.

#### **Revisión del Sistema de Integridad Institucional**

De acuerdo con los procesos de rendición de cuentas y de evaluación, así como de conformidad con las propuestas del órgano u órganos de garantía, la Diputación Foral adecuará el contenido del presente Acuerdo como máximo en un período de tres años desde su aprobación.



**CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS DE LOS MIEMBROS DE LA DIPUTACIÓN FORAL Y DE LOS ALTOS CARGOS PÚBLICOS Y PERSONAL ASIMILADO DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES DE SU SECTOR PÚBLICO**

Este Código de Conducta y Buenas prácticas se enmarca dentro del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

El presente Código tiene una serie de singularidades que deben ser oportunamente resaltadas.

La primera es su naturaleza y ámbito de aplicación. El Código es un mecanismo de autorregulación en el ámbito de las normas de conducta y de actuación de los cargos públicos forales, entendiendo estos como todos aquellos responsables públicos que son libremente nombrados por el Consejo de Gobierno o que ocupan cargos de máxima responsabilidad en las entidades del sector público.

La estructura del Código es ciertamente singular frente a la existente en otros modelos comparados. Por un lado, se incluyen los Valores de Integridad Institucional y a estos se le anudan las normas de conducta vinculadas con cada uno de esos Valores. Es la parte del Código que se puede denominar como de “ética o de conducta”. Su dimensión moral es innegable.

Por otro lado, se insertan una serie de Principios de Buenas prácticas o de Buena Gobernanza. A cada uno de estos Principios también se le anudan una serie de normas de actuación que deben guiar el ejercicio de las funciones y tareas de los cargos públicos forales en el ámbito de la gestión pública. En este caso la dimensión instrumental o gestora no se puede obviar.

Pero esos enunciados de valores, principios y normas perderían todo su sentido si no vienen acompañados de una serie de previsiones que desarrollen el sistema de integridad y garanticen la aplicabilidad y efectividad de sus contenidos. Así se contienen una serie de medidas de fomento y prevención, unos procedimientos, canales y cauces de planteamiento de consultas, quejas o denuncias, y un sistema de garantías que descansa sobre la pieza de una Comisión de Ética Institucional, con una peculiar composición, ya que los miembros externos de esa Comisión son tres, mientras que los internos con voz y voto se reducen a dos. Con ello se pretende evitar la autocomplacencia y añadir una mirada externa que abogue por reforzar los estándares de conducta y de gestión en la Administración foral y en sus entidades del sector público.

El Código y el sistema que se crea alrededor de esa herramienta de gestión ética, parte de la premisa de construir la Política de Integridad en positivo. Por ello se hace especial hincapié en la edificación de un sistema de prevención que evite la aparición de malas prácticas. Igualmente se hace una apuesta clara y decidida por la difusión y la “interiorización” de los valores, principios y normas de conducta y de actuación por parte de los cargos públicos. En todo este proceso el papel de la Comisión de Ética Institucional es, sin duda, estelar. No obstante, en aquellas situaciones que falle el sistema preventivo o la correcta internalización de los valores y normas, se le otorga a la Comisión una serie de facultades graduales de reprobación (en función de las conductas que se hayan producido y de sus consecuencias institucionales), que pueden llegar incluso hasta la propuesta de cese al órgano que propuso el nombramiento del cargo público foral o personal asimilado.

Bajo ese punto de vista, el Gobierno foral, tras haber aprobado el acuerdo por el que se crea el Sistema de Integridad institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su Sector Público, procede a la aprobación de un Código de Conducta y Buenas prácticas de los cargos públicos forales.





## **1. NORMAS GENERALES**

---

### **1.1 Objeto y finalidad**

1.- Este Código, como elemento de autorregulación de su Alta Administración, se inserta en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

2.- Por medio del presente Código se establecen valores, principios y, en el marco de estos, normas de conducta o de actuación, que deberán ser observadas y promovidas por los cargos públicos forales 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.

2.- Asimismo, este Código tiene la finalidad de representar un primer estadio en la construcción de un sistema de infraestructura ética de la Administración foral y de las entidades de su sector público foral.

### **1.2 Naturaleza del Código**

1.- El presente Código es un marco autorregulador que obliga a todos los cargos públicos forales y asimilados a través de la suscripción del correspondiente compromiso de adhesión.

2.- Mediante el compromiso de adhesión se adquiere el deber y obligación de respetar plenamente en el ejercicio de sus responsabilidades públicas, así como, en su caso, en aquellas actividades privadas que puedan tener impacto público, los valores, principios y normas de conducta y de actuación recogidos en el Código.

3.- Todos los cargos públicos, previamente a su nombramiento y contratación, deberán adherirse al presente Código. Quienes estén en el ejercicio del cargo cuando el Código sea aprobado, dispondrán de un mes desde su publicación para adherirse formalmente al mismo.

4.- Las personas sujetas al presente Código deberán, asimismo, respetar en todo caso las obligaciones previstas en las leyes o en las Normas Forales o reglamentarias en materia de conflictos de interés, incompatibilidades o cualquiera otra relativa al estatuto de los cargos públicos o del personal asimilado.

5.- Este Código es un instrumento vivo que se irá adecuando periódicamente a las exigencias de cada momento en función de los informes y propuestas que emita el órgano de garantía.

6.- La actualización o revisión de sus contenidos será aprobada en todo caso por el Consejo del Gobierno Foral.

### **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.

2.- La expresión cargos públicos se entenderá hecha, por lo que afecta al presente Código, a todas aquellos puestos de responsabilidad que se enumeran en el punto anterior.

3.- En ningún caso este Código se aplicará a los empleados públicos al servicio de la Administración foral o de sus entidades del sector público, sin perjuicio de que, en su caso, tales empleados, como el resto de la ciudadanía, puedan realizar quejas o denuncias ante el órgano de garantía correspondiente. En el caso de plantearse quejas o denuncias temerarias o claramente infundadas, el órgano de garantía podrá instar la solicitud de incoación de un expediente disciplinario.

## **2. VALORES DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL**

---

### **2.1 Valores de Integridad Institucional**

Se entienden por Valores de Integridad Institucional aquellas concepciones derivadas de la especial naturaleza de la organización en la que los cargos públicos forales ejercen sus funciones, que deben servir de orientación y guía de sus conductas, influenciando asimismo la selección de los fines y medios en el desarrollo de sus actuaciones públicas y, en su caso, privadas, siempre que estas puedan afectar a la institución.

### **2.2 Enumeración de los Valores de Integridad Institucional**

Los valores de integridad institucional a los que han de ajustar su conducta los cargos públicos son los siguientes:

#### **1.- Representación**

Los cargos públicos forales ejercerán sus funciones de representación orgánica, tanto interna como externamente, con la dignidad requerida y el necesario comportamiento que exige la imagen de la institución. En el desempeño de sus funciones actuarán con plena responsabilidad y sentido institucional, siendo conscientes de que en tales actividades institucionales representan no solo a quienes han votado a la fuerza o fuerzas políticas que sustentan al Gobierno Foral, sino al conjunto de la ciudadanía guipuzcoana.



## 2.- Integridad

En el desempeño de sus cometidos públicos, los cargos públicos forales actuarán siempre con un comportamiento ético intachable, tanto en el ejercicio de cualquiera de sus funciones públicas como en aquellos aspectos de su vida privada que puedan trascender a su papel institucional. Asimismo, su actuación deberá ser coherente con las propuestas efectuadas y obviarán en todo momento cualquier presión externa o interna que pueda influir negativamente sobre el mantenimiento del resto de valores y principios recogidos en este Acuerdo, así como en el Código de Conducta y Buenas prácticas.

## 3.- Ejemplaridad

Para la ciudadanía guipuzcoana, la actuación de los cargos públicos forales representa el espejo a través del cual se proyecta la imagen de la institución. En consecuencia, su conducta tanto pública como privada estará guiada por un comportamiento ejemplar. Cualquier falta de ejemplaridad que conlleve afectación a la imagen institucional de la Diputación Foral y destruya o menoscabe la reputación pública o el capital social que la institución representa, deberá ser corregida de acuerdo con los que se disponga en el Código de Conducta y Buenas prácticas (o Buena Gobernanza).

## 4.- Honestidad y Desinterés

El cargo público foral dirigirá sus actuaciones 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 cargo público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la autoridad correspondiente o, en su caso, de la Comisión de Ética. En función de las circunstancias o de las recomendaciones que se emitan deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente en la adopción de la decisión de que se trate o en el órgano o procedimiento correspondiente. Tampoco aceptarán ningún regalo 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. Cualquier duda al respecto deberá elevarla al órgano competente por los canales que se establezcan.

## 5.- Objetividad

En el ejercicio de sus actividades públicas los cargos públicos forales deberán actuar con la objetividad que exigen los intereses generales, el desarrollo de las funciones públicas y los cometidos propios del sector público al servicio de la ciudadanía. Esa objetividad será especialmente intensa cuando deban adoptar decisiones o participar en ellas en las que estén en juego determinados nombramientos, la contratación pública, el otorgamiento de subvenciones o el cumplimiento de principios y reglas que vengán exigidos para salvaguardar la imparcialidad en la toma de determinadas decisiones por parte de los poderes públicos.

## 6.- Profesionalidad

Los cargos públicos forales, en el área que tengan asignada, ejercerán sus funciones con criterios de elevada profesionalidad. A tal efecto, con la finalidad de garantizar esa profesionalización, en los procesos de designación se valorará previamente que las personas que han de ejercer tales cargos



acreditan las competencias profesionales exigidas para el adecuado desempeño de esas responsabilidades. Asimismo, los cargos públicos forales desarrollarán sus competencias profesionales a través de los programas formativos que para la Alta Dirección Pública diseñe la Diputación Foral con la finalidad de mejorar su perfil profesional en el ámbito de la dirección, así como con el objetivo de llevar a cabo un desempeño óptimo de sus funciones y tareas.

### **7.- Eficiencia**

La gestión de los recursos y la gestión económico-financiera de los cargos públicos forales estará imbuida por la eficiencia, obviando incurrir en ningún tipo de despilfarro en el uso de bienes o recursos públicos y optimizando su uso. Ese objetivo de eficiencia se promoverá mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que la evaluación de las políticas públicas sea uno de los pilares esenciales. Especial atención mantendrán en torno a garantizar la sostenibilidad financiera de la Diputación Foral y a no hipotecar la acción de los gobiernos venideros ni a las generaciones futuras.

### **8.- Convivencia y respeto**

Los cargos públicos forales fomentarán a través del ejercicio de sus funciones y de su propia conducta personal el fortalecimiento de una sociedad en la que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, el pluralismo y la solidaridad entre las personas. Asimismo, tratarán a la ciudadanía, al personal al servicio de las Administraciones Públicas, al personal directivo y al resto de cargos públicos con la cortesía, la corrección, el debido respeto y la dignidad que toda persona merece. Se abstendrán, por tanto, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleven el uso de términos despectivos o de prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra).

## **3. NORMAS DE CONDUCTA VINCULADAS CON LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL**

---

### **3.1 Representación**

a) La representación institucional es una responsabilidad del cargo público foral en la que la dimensión objetiva de preservar la imagen y reputación de la institución no puede en ningún caso verse puesta en entredicho por la actuación subjetiva de la persona que ejerce esas funciones.

b) La representación institucional implica que el cargo público foral asume que, en el ejercicio de tales funciones, representa a todos los ciudadanos/as del Territorio Histórico, más allá de las personas que depositaron su confianza electoral en la fuerza o fuerzas políticas que, en cada caso, gobiernen.

c) Los cargos públicos forales representan a la institución en su conjunto y ejercerán esa función con la dignidad requerida y el necesario respeto, con la finalidad de que la imagen que de la institución tiene la ciudadanía sea positiva y no se vea en ningún caso perturbada o menoscabada por acciones u omisiones, conductas o comportamientos, de la persona que ostente tal representación.

d) En el desempeño de sus funciones representativas actuarán con plena responsabilidad y sentido institucional, cuidando especialmente de no incurrir en ningún tipo de conductas, expresiones



verbales o no verbales que no sean adecuadas a la dignidad del cargo público que han asumido voluntariamente y causen, como consecuencia de ello, perjuicios tangibles o intangibles a la institución.

### 3.2 Integridad

a) Los cargos públicos forales en el desempeño de sus funciones públicas actuarán con un comportamiento ético adecuado plenamente a los valores y normas de conducta establecidos en este Código.

b) Asimismo, cuidarán especialmente aquellos aspectos de su vida privada que puedan tener trascendencia pública y afectar, directa o indirectamente, a la Administración foral o entidades de su sector público en las que prestan sus servicios. A tal efecto, se abstendrán de llevar a cabo en el ejercicio de sus actividades privadas actuaciones o comportamientos que puedan poner en tela de juicio o erosionar la confianza de la ciudadanía en la institución foral.

c) Del mismo modo su actuación será coherente entre lo propuesto y lo decidido, obviando en todo caso cualquier presión externa que pueda condicionar o influir de forma negativa su proceso de toma de decisiones.

d) Para salvaguardar el ejercicio íntegro de sus funciones, los cargos públicos forales justificarán sus decisiones y resoluciones, así como sus propuestas y prioridades políticas, en elementos objetivos e informes técnicos competentes que avalen, en su caso, tales procesos.

e) Especialmente, evitarán cualquier interferencia externa que pueda incidir en sus decisiones públicas y plantear dudas razonables sobre la integridad de la actuación del cargo público en el ejercicio de sus funciones. En particular, obviarán cualquier actuación que pueda provocar sospecha de favoritismo a determinadas personas o entidades.

f) Asimismo, desearán radicalmente o evitarán cualquier ventaja, directa o indirecta, que se les proponga por parte de cualquier persona o entidad o que puedan obtener en razón del cargo público que ocupan.

### 3.3 Ejemplaridad

a) Los cargos públicos forales deberán ser en todo momento conscientes que representan la imagen y el espejo a través del cual la institución se proyecta sobre la ciudadanía.

b) Su conducta pública y privada deberá estar guiada siempre por un comportamiento ejemplar, que se manifestará en sus actuaciones y acciones concretas.

c) Los cargos públicos forales han de ejercer liderazgo ético en sus respectivas organizaciones.

d) A tal efecto, promoverán en sus organizaciones un clima ético y servirán de referentes en ese ámbito para al personal que en ellas trabaje, no llevando a cabo, en ningún caso, conductas o actividades que puedan poner en perjuicio o menoscabar la imagen de la institución

e) En todo caso, procurarán que a través de sus conductas públicas o privadas la institución a la que representan refuerce su legitimidad y evitarán, asimismo, que sufra el más mínimo daño o erosión, asumiendo las responsabilidades que se puedan derivar por su posible afectación.



- f) Los cargos públicos forales, con el fin de salvaguardar la ejemplaridad e imagen de la institución, se abstendrán en todo caso de realizar un uso impropio de los bienes y servicios que la Administración foral o sus respectivas entidades ponen a su disposición por razón del cargo. Asimismo, evitarán incurrir en cualquier tipo de conducta contraproducente que merme su desempeño y traslade, en su caso, una imagen distorsionada del ejercicio de sus funciones.
- g) El tratamiento oficial de los cargos públicos forales será de Señor o Señora.
- h) En el caso de que un cargo público foral se vea involucrado en la fase de la instrucción de una causa, bien sea del ámbito público o privado, lo pondrá en conocimiento del órgano de garantía para que, una vez analizado el caso, proponga las medidas pertinentes al órgano competente.
- i) El ejercicio de funciones que conlleven el desempeño de cargos orgánicos o gerenciales en asociaciones u otro tipo de entidades solo se podrá asumir por un cargo público foral cuando no pueda dar lugar a un conflicto de intereses o a la apariencia de tal. Cualquier participación en esas funciones o responsabilidades deberá ser inmediatamente puesta en conocimiento del órgano de garantía, con la finalidad de que se adopten, en su caso, las medidas pertinentes.
- j) La participación de los cargos públicos forales en los medios de comunicación y redes sociales deberá ser coherente y proporcionada con las responsabilidades institucionales asumidas, así como con el necesario alineamiento con la política gubernamental. Cualquier discrepancia grave debe ser tratada internamente con el fin de preservar la imagen de la unidad de gobierno y de la propia institución, sin perjuicio del ejercicio de la libertad de expresión e información por parte del cargo público que, caso de ejercitarse, asumirá la quiebra de la confianza y presentará, por coherencia institucional y personal, la dimisión en el ejercicio de sus funciones. Cualquier duda al respecto será planteada al órgano de garantía, que emitirá la recomendación correspondiente.
- k) Los cargos públicos forales no dispondrán de tarjetas de crédito institucionales. Cualquier gasto o desembolso realizado por razón de su cargo será abonado previamente por el cargo público foral e indemnizado con posterioridad por la entidad en la que ejercen sus funciones, una vez intervenido el gasto. No obstante, en los desplazamientos institucionales o en actos del mismo carácter se podrán establecer excepciones a la norma anterior, que serán debidamente justificadas.
- l) Se llevará un registro de todos los viajes y comidas institucionales que realicen los cargos públicos forales, con indicación del objeto y el coste del mismo.
- m) Los cargos públicos forales solo podrán hacer uso de los coches oficiales, previa solicitud cursada al parque móvil, para desplazamientos institucionales y de acuerdo con las normas que determine la Diputación Foral.

### **3.4 Honestidad y Desinterés**

- a) El cargo público foral dirigirá sus actuaciones exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los intereses de la ciudadanía guipuzcoana en su conjunto.
- 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.



- d) Existe conflicto de interés cuando el cargo público foral interviene en decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen o pueden confluír 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.
- e) Existe apariencia de conflicto de interés cuando el cargo público foral considera que su actuación o intervención en decisiones relacionadas 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.
- f) Tampoco aceptarán ningún regalo, invitación, viajes, comidas compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios 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.
- 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.
- h) Asimismo, los cargos públicos forales adoptarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar que su círculo familiar inmediato o pareja de hecho no es receptora de los regalos e invitaciones en los términos previstos en las letras f) y g).
- 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.

### **3.5 Objetividad**

- a) Los cargos públicos forales en sus actuaciones públicas deberán actuar con objetividad y en defensa de los intereses generales, así como de la ciudadanía.
- b) A tal efecto, deberán evitar 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 a entidades privadas o públicas o a personas concretas.
- c) Especialmente, esa actuación objetiva deberá impregnar la política de nombramientos, la contratación pública, el otorgamiento de subvenciones o el cumplimiento de cualquier exigencia legal que esté imbuida por la salvaguarda de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.
- d) El cargo público tampoco podrán prevalerse de su posición institucional para la obtención o la pretensión de obtener cualquier tipo de ventaja, por mínima que fuere, ya sea de entidades públicas o de carácter privado.



e) Las resoluciones, actos y decisiones de los cargos públicos forales deberán estar fehacientemente motivadas con base, cuando así sea necesario, en informes, estudios, memorias, notas, proyectos o dictámenes, con el fin de salvaguardar plenamente el interés público y el papel de la propia institución. Para ello harán uso de los recursos internos de la institución o, en su caso, de asesoramiento externo, de acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación administrativa.

### 3.6 Profesionalidad

a) Los cargos públicos forales de rango inferior a Diputado/a deberán acreditar que, previamente a su nombramiento, disponen de las competencias profesionales mínimas necesarias para el ejercicio de las funciones asignadas.

b) A partir de la aprobación del presente Código, los cargos públicos forales de nivel directivo y asimilado deberán ser nombrados previa acreditación de competencias profesionales mínimas necesarias para el ejercicio de sus funciones. La Diputación Foral, mediante Acuerdo, establecerá el sistema de acreditación de competencias directivas y el órgano competente para evaluarlas.

c) Los cargos públicos forales asumirán, asimismo, la obligación y el compromiso de formarse y desarrollar aquellas competencias profesionales en las que, previa la evaluación correspondiente o por acuerdo motivado del superior jerárquico, se acredite que no alcanzan alguno o algunos de los estándares mínimos exigidos por la Administración foral.

d) A partir del siguiente período de mandato, los cargos públicos forales de perfil directivo o asimilado suscribirán un acuerdo de gestión con sus respectivos departamentos en el que se determinaran los objetivos a alcanzar, se definirán los indicadores y se evaluará periódicamente su rendimiento. No obstante, en el actual mandato 2015-2019 se podrá desarrollar un programa-piloto de acuerdos de gestión en determinados ámbitos de la Administración foral o de sus entidades del sector público.

e) Los datos de currículum profesional presentado a la Administración foral o a las entidades del sector público por parte del cargo público deberán ser veraces y comprobables. Cualquier incumplimiento de esta conducta implica una afectación grave a la imagen de la institución o entidad respectiva, al margen de la pérdida de reputación y credibilidad de la persona.

### 3.7 Eficiencia

a) Los cargos públicos forales gestionarán los recursos públicos con eficiencia, obviando cualquier derroche o despilfarro en su uso y optimizando tales medios de forma eficiente.

b) El uso de los medios públicos asignados a los cargos públicos forales está vinculado con el ejercicio de sus responsabilidades públicas. Salvo necesidades excepcionales que se puedan objetivar, se evitará el uso de cualquiera de los medios públicos puestos a su disposición para satisfacer necesidades privadas, personales, familiares o profesionales ajenas a los intereses públicos.

c) Los cargos públicos forales promoverán permanentemente procesos de mejora continua que representen un ahorro efectivo, sin menoscabo de la prestación de los servicios públicos. A tal efecto, predicarán con sus propias actuaciones que irán encaminadas a ese fin.

d) En el diseño, resolución y gestión de las políticas públicas asignadas en su ámbito de responsabilidad, salvaguardarán y garantizarán la sostenibilidad financiera de la Diputación Foral.





### 3.8 Convivencia y respeto

- a) El respeto hacia el otro es la base de la convivencia.
- b) Los cargos públicos forales fomentarán a través de su propia conducta personal el fortalecimiento de una sociedad en la que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, el pluralismo y la solidaridad entre las personas.
- c) Asimismo, sus relaciones institucionales y personales, ya sea con otros cargos públicos, personas de la oposición, empleados públicos o ciudadanos/as, estarán marcadas por la idea de respeto, cortesía, deferencia, corrección, empatía y serenidad, evitando en todo momento cualquier trato que pueda ser desconsiderado hacia la otra persona o incurra en la descalificación o el insulto.
- d) La corrección en el lenguaje y la templanza en las formas, así como en el carácter, es el medio más idóneo de relación del cargo público con las personas.
- e) Atendiendo a la inmediatez y a la continuidad, el trato con los empleados públicos deberá estar guiado en particular por lo expuesto en la letra c), evitando cualquier situación de hostigamiento evidente o, en su caso, de acoso. De tales circunstancias se dará cuenta de inmediato al órgano de garantía. Si la queja o denuncia, a juicio del órgano de garantía, fuera infundada, se podrán abrir un expediente informativo con el fin de iniciar, en su caso, la exigencia de responsabilidades sancionadoras.
- f) Asimismo, los cargos públicos forales se abstendrán, en todo caso, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleve prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra). El cargo público evitará incurrir en conductas verbales o no verbales, a través de acciones u omisiones, que pueda resultar atentatoria o descalificadora por razón de género u orientación sexual.
- g) Los cargos públicos forales escucharán activamente las propuestas o sugerencias que les sean trasladadas por parte de la ciudadanía o de entidades, motivando o justificando su aceptación o no, a efectos de salvaguardar la credibilidad de la ciudadanía en sus instituciones.

## 4. PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS

---

### 4.1 Principios de Buenas prácticas

Los Principios de buenas prácticas (o de Buena Gobernanza) son un conjunto de directivas derivadas de la especial naturaleza de la organización en la que los cargos públicos forales ejercen sus funciones, que deben servir de orientación y guía de sus actuaciones en el ámbito de la gestión y de la puesta en marcha de las políticas públicas forales con la finalidad de obtener un rendimiento institucional que mejore la calidad y eficiencia de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía.



## **4.2 Enumeración de los principios de buenas prácticas**

Los principios de Buena Gobernanza a los que han de ajustar su actuación los cargos públicos en materia de gestión pública y de puesta en marcha de las políticas públicas forales, son los siguientes:

### **1.- Liderazgo compartido y transformacional**

Los cargos públicos forales, en el marco de una política de Buena Gobernanza, ejercerán el liderazgo compartido y transformacional que la sociedad guipuzcoana demanda. Fomentarán y favorecerán, por tanto, todas aquellas sinergias de colaboración público-privada e interinstitucional que sean necesarias, especialmente con los municipios y el resto de entidades locales del Territorio Histórico. Promoverán, asimismo, la adaptación y transformación permanente de las políticas públicas y de sus respectivas organizaciones para adecuar sus objetivos y estructuras al cambio que la sociedad demanda.

### **2.- Transparencia**

La actuación de los cargos públicos forales tendrá como guía el ejercicio de la transparencia en su más amplio sentido, siempre con respeto a los derechos fundamentales de la ciudadanía y en el marco de la legalidad. La transparencia tendrá la finalidad esencial proveer a la ciudadanía de toda aquella información pública relevante o que sea demandada de acuerdo con la normativa en vigor, con el objeto de que pueda conocer cómo se organizan las instituciones forales, de qué manera ejercen sus funciones y cómo emplean sus recursos, a efectos de articular una relación basada en la confianza con la ciudadanía, reforzar la legitimidad institucional de la Diputación Foral y de su sector público, así como facilitar la rendición de cuentas.

### **3.- Apertura de Datos**

A partir del desarrollo efectivo de una Política de Transparencia-publicidad activa, los cargos públicos forales impulsarán una apertura efectiva de datos públicos (Open Data) que haga viable una óptima transformación de la información en conocimiento destinado a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía guipuzcoana y fomentar el crecimiento económico en el Territorio Histórico.

### **4.- Nuevo modelo de gestión e innovación**

Los cargos públicos forales impulsarán decididamente un Nuevo Modelo Organizativo que apueste por la transversalidad y la desburocratización, mejore la toma de decisiones, agilice una gestión que ayude al crecimiento económico y a la actividad inversora, así como desarrolle de forma efectiva la Administración electrónica y utilice las tecnologías de la información y de las comunicaciones para simplificar los procedimientos y trámites. También involucrarán a la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, promoverán de forma sistemática la innovación, tanto en su dimensión interna o gubernamental, de la que deben ser actores principales, como en su promoción externa en el ámbito empresarial y de prestación de servicios.



#### **5.- Promoción y uso del euskera**

Los cargos públicos forales promoverán activamente el uso del euskera en la Diputación Foral, en el desarrollo del trabajo político-administrativo intra-organizativo, en las relaciones interinstitucionales con otros poderes públicos o niveles de gobierno que tengan el euskera como lengua co-oficial o reconozcan su uso, así como en particular en las relaciones con la ciudadanía y con su tejido asociativo. Asimismo, en el ejercicio de sus funciones respetarán el marco de co-oficialidad lingüística y evitarán en todo caso cualquier conducta que implique la discriminación por razón de lengua.

#### **6.- Cohesión económico-social y equilibrio territorial**

Los cargos públicos forales promoverán en el ejercicio de sus funciones la cohesión social y económica, así como el equilibrio territorial de la sociedad guipuzcoana. En el ámbito económico apostarán por reforzar el tejido industrial y de emprendedores, desarrollar infraestructuras favorecedoras de la competitividad, abrir nuevos mercados a la internacionalización, así como fomentar el empleo de jóvenes cualificados y parados de larga duración. En campo social sus actuaciones irán dirigidas a eliminar gradualmente las desigualdades sociales y salvaguardar la inclusión social, en una línea de sostenibilidad del sistema de prestación social. Y, en materia de equilibrio territorial, impulsarán decididamente las infraestructuras en el territorio, el trabajo en red de entidades locales y el fortalecimiento de la Gobernanza en los municipios guipuzcoanos, con la finalidad de que la provisión de servicios públicos a la ciudadanía sea de contrastada calidad y eficiencia.

#### **7.- Gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía**

En el marco del Gobierno relacional como eje sustantivo de una política de Buena Gobernanza, los cargos públicos forales reforzarán la escucha activa bidireccional y la conexión con la ciudadanía guipuzcoana, potenciando la participación y el compromiso cívico en una acción pública basada en la co-creación y en las sinergias público-privado. A tal efecto, en el ámbito del diseño, ejecución, adopción o evaluación de políticas públicas forales, promoverán de forma constante y activa canales de comunicación con la ciudadanía y con el tejido asociativo y empresarial del territorio, a través de fórmulas de transparencia colaborativa o por medio de la generación de redes o estructuras institucionales y procedimientos de participación, siempre con la meta puesta de garantizar y salvaguardar los intereses generales, así como la salud financiera de las cuentas públicas.

#### **8.- Rendición de cuentas**

En el ejercicio de sus funciones los cargos públicos forales actuarán siempre con plena responsabilidad. Ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas, valorando siempre los intereses y posiciones que cada decisión conlleve, motivándolas y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio de tales funciones, así como de sus propias conductas. Los cargos forales asumirán periódicamente una rendición de cuentas ante la ciudadanía. La rendición de cuentas por el ejercicio de la actividad pública forma parte de la esencia del sistema democrático, se vehiculará ante las instancias que procedan y es el único medio de reforzar la credibilidad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones, así como en las personas que desarrollan esas responsabilidades públicas.



## 5. NORMAS DE ACTUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

---

### 5.1 Liderazgo compartido y transformacional

- a) Los cargos públicos forales, en el marco de una política de Buena Gobernanza, ejercerán el liderazgo compartido que la sociedad guipuzcoana demanda, sin perjuicio de las responsabilidades públicas que deban asumir por su autoridad formal.
- b) Desarrollarán un ejercicio del liderazgo basado en la empatía, la convicción mediante argumentos, la ejemplaridad y el correcto alineamiento entre política y gestión.
- c) Fomentarán y favorecerán, asimismo, la colaboración público-privada en el diseño y determinación de las políticas públicas, pero especialmente en su gestión.
- d) Impulsarán un liderazgo que apueste por la transformación, la adaptabilidad y la innovación, promoviendo asimismo el liderazgo en cadena en los niveles y responsabilidades de carácter intermedio.
- e) Promoverán la creación y cohesión de equipos de trabajo en proyectos compartidos, asumiendo su dirección y orientación, así como evaluando el rendimiento de cada persona en esos programas.
- f) También desplegarán, en el marco de gobiernos multinivel, la colaboración leal e interinstitucional que sean necesarias, especialmente con los municipios y el resto de entidades locales del Territorio Histórico, así como con el Gobierno Vasco y la Comunidad Foral de Navarra.

### 5.2 Transparencia

- a) Los cargos públicos forales en el ejercicio de sus funciones se guiarán siempre por el principio de transparencia, con respeto en todo caso a la legalidad y a los derechos fundamentales y, particularmente, al derecho de protección de datos personales. En este sentido se harán públicas las agendas de los más altos cargos, con información sobre las reuniones y actos a los que acuden.
- b) El principio de transparencia desplegará sus efectos sobre la gestión interna del departamento, unidad directiva o entidad que sea responsabilidad del cargo público foral, implicando una mejora de la gestión pública y de la cultura de la organización.
- c) Su actuación transparente estará guiada con el fin de mejorar la relación de confianza de la ciudadanía en sus instituciones, permitir a estos el control democrático de las mismas y garantizar la rendición de cuentas.
- d) Los cargos públicos forales impulsarán una transparencia efectiva en el ámbito de la publicidad activa, procurando superar gradualmente las exigencias legales y las derivadas de la normativa foral.
- e) Asimismo adoptarán todas las medidas a su alcance para la efectividad del ejercicio del derecho de acceso a la información pública en aquellos ámbitos que sean de su competencia. Interpretarán las causas de inadmisión y los límites materiales con criterios restrictivos con el fin de dar entrada al ejercicio del derecho a saber por parte de la ciudadanía.



- f) Garantizarán, desde un punto de vista de gestión, las respuestas rápidas y efectivas a cualquier solicitud de información pública.
- g) En el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la transparencia y del derecho de acceso a la información pública, así como en el resto de dimensiones de la transparencia, se cuidará especialmente el uso del euskera.

### 5.3 Apertura de Datos

- a) Los cargos públicos forales dentro de sus funciones promoverán la apertura efectiva de datos, siempre con respeto a la protección de datos personales y a los derechos fundamentales de la persona.
- b) Asimismo, impulsarán la reutilización de la información pública, con el fin de mejorar el crecimiento económico y el empleo.
- c) Los cargos públicos forales adquirirán compromisos anuales y de mandato para hacer efectivos los retos recogidos en los dos apartados anteriores tanto en lo que afecta a la apertura de datos como a su reutilización.
- d) Fomentarán igualmente la evaluación de esos compromisos.

### 5.4 Nuevo modelo de gestión e innovación pública

- a) Los cargos públicos forales impulsarán decididamente un Nuevo Modelo Organizativo que apueste por la transversalidad y la desburocratización, con la finalidad de mejorar la toma de decisiones y hacerla más eficiente.
- b) Asimismo promoverán una simplificación de procedimientos y trámites que incentive el crecimiento económico y elimine cargas burocráticas.
- c) Se servirán, especialmente, de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como de la administración electrónica, en el ejercicio cotidiano de sus funciones.
- d) Promoverán de forma sistemática la innovación, tanto en su dimensión interna o gubernamental, de la que deben ser actores principales, como en su promoción externa en el ámbito empresarial y de prestación de servicios.
- e) Especialmente promoverán la cultura de la innovación en su propio departamento, unidad directiva o entidad, impulsando la creatividad y alimentando la experimentación responsable de nuevas formas de gestión pública que impliquen mejoras o al menos ensayen fórmulas de gestión que conlleve aprendizaje colectivo.
- f) Desarrollarán igualmente una cultura de transformación y adaptabilidad permanente y continua de sus organizaciones a los nuevos métodos y retos que se planteen en cada momento.



### 5.5 Promoción y uso del euskera

- a) Los cargos públicos forales promoverán activamente el uso del euskera en la Diputación Foral, en las relaciones interinstitucionales con otros poderes públicos o niveles de gobierno que tengan el euskera como lengua co-oficial o reconozcan su uso, así como en particular en las relaciones con la ciudadanía y su tejido asociativo
- b) En su actividad profesional utilizarán preferentemente el euskera tanto oralmente como por escrito, salvo en aquellos actos o relaciones en los que quienes sean sus interlocutores no tengan un conocimiento suficiente de la lengua vasca.
- c) En cualquier caso, sin perjuicio de lo anterior, actuarán con pleno respeto al marco de co-oficialidad lingüística.

### 5.6 Cohesión económico-social y equilibrio territorial

- a) Los cargos públicos forales en el ejercicio de sus funciones promoverán la cohesión social y económica, así como el equilibrio territorial de la sociedad guipuzcoana.
- b) En el ámbito económico apostarán por reforzar el tejido industrial y de emprendedores, desarrollar infraestructuras favorecedoras de la competitividad, abrir nuevos mercados a la internacionalización, así como fomentar el empleo de jóvenes cualificados y parados de larga duración
- c) En el ámbito social, sus actuaciones irán encaminadas a eliminar o reducir gradualmente las desigualdades sociales y evitar la exclusión social, en una línea de sostenibilidad del sistema de prestaciones sociales.
- d) En el ámbito territorial, con la finalidad de mejorar los servicios a la ciudadanía, impulsarán el trabajo en red tanto con el Gobierno Vasco, con la Comunidad Foral de Navarra, con otros Territorios Históricos, con entidades transfronterizas o del espacio de la Eurociudad, así como con el resto de municipios guipuzcoanos.

### 5.7 Gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía

- a) Los cargos públicos forales promoverán activamente en el ejercicio de sus funciones el gobierno relacional en el marco de una política de Buena Gobernanza.
- b) Asimismo, impulsarán y mantendrán activos, garantizando y salvaguardando en todo caso los intereses generales, así como la salud financiera de las cuentas públicas, canales efectivos de participación de la ciudadanía en el impulso, diseño, ejecución, toma de decisiones y evaluación de las políticas públicas forales.
- c) Desarrollarán también un uso inteligente de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como de las redes sociales, en sus cometidos funcionales y en sus relaciones con la sociedad.
- d) Los cargos públicos forales reforzarán la presencia activa y la conexión con la ciudadanía guipuzcoana, potenciando la participación y el compromiso cívico en una acción pública basada en la co-creación.



- e) En sus relaciones con la ciudadanía, entidades públicas y privadas, los cargos públicos desarrollarán una escucha activa y atenta de las demandas y posiciones que cada persona o entidad les traslade, dando curso a las mismas, sin perjuicio de que, en su caso, se razone la imposibilidad material de su asunción.
- f) En especial deberán mostrar una acusada empatía hacia los colectivos más desfavorecidos de la sociedad guipuzcoana, desarrollando a tal efecto herramientas comunicativas eficaces y constructivas para darles el conveniente amparo.
- g) La participación ciudadana se vehiculará a través de los canales y mecanismos que establezcan las normas, así como de los instrumentos de transparencia colaborativa y cualquier otro medio, con la finalidad de dar protagonismo e involucrar a la ciudadanía y a las entidades en las que esta se agrupe en el impulso, diseño, ejecución o evaluación de políticas públicas forales, especialmente las de ámbito sectorial.

### **5.8 Rendición de cuentas**

- a) Los cargos públicos forales deberán desarrollar sus funciones con diligencia, dedicación y asumiendo siempre las responsabilidades derivadas por su gestión.
- b) Sin perjuicio de fomentar la participación ciudadana, los cargos públicos forales son los responsables últimos del éxito o fracaso de las políticas públicas de su respectiva área o ámbito de atribuciones.
- c) En su gestión cotidiana los cargos públicos forales trabajarán a través de la programación de metas y objetivos enmarcados temporalmente en el Plan Estratégico de Gestión, así como mediante la determinación de indicadores que puedan evaluar los resultados.
- d) La rendición de cuentas de los cargos públicos forales será periódica y deberá justificar en todo momento de forma motivada las decisiones adoptadas, los recursos empleados y las hipotéticas desviaciones o incumplimientos que se hayan podido producir. La rendición de cuentas podrá ser realizada por medios telemáticos o por comparencias. Esa rendición de cuentas será ante las Juntas Generales, los medios de comunicación y, especialmente, en sesiones abiertas, ante la ciudadanía y entidades o asociaciones.
- e) Todos los eventos que organice la Diputación Foral de Gipuzkoa serán grabados y, siempre que sea posible, serán emitidos en directo a efectos de poder realizar su seguimiento y control.
- f) La rendición de cuentas se podrá asimismo articular a través de medios electrónicos y por medio del Portal de Transparencia, estableciendo instrumentos que permitan un seguimiento continuo de cada actividad.
- g) En caso de incumplimiento injustificado y grave de los objetivos propuestos por exclusiva responsabilidad del cargo público foral, este pondrá su cargo a disposición de la autoridad que procedió a su nombramiento.



## **6. FOMENTO, PREVENCIÓN Y SISTEMA DE GARANTÍAS**

---

### **6.1 Medidas de fomento y prevención**

#### **6.1.1 Fomento de los valores, principios y normas de conducta y actuación. Medidas de Prevención de la Integridad**

a) La Administración foral difundirá los valores, principios y normas de conducta y de actuación a través de un programa anual de acciones, que contendrá necesariamente talleres, programas formativos, una campaña de comunicación interna y externa, así como cualquier otra medida que ayude a desarrollar un clima ético y prevenir cualquier tipo de conductas no ajustadas a lo establecido en este Código.

b) El objetivo principal del programa establecido en el apartado anterior será la mejora de la infraestructura ética y de las buenas prácticas de gestión pública en el ejercicio de las funciones y tareas de los cargos públicos forales.

c) Los cargos públicos forales tendrán la obligación de participar en todas aquellas actividades que se enmarquen en el citado programa y cumplir o alcanzar los compromisos, objetivos o retos que se marquen en cada caso.

#### **6.1.2 Incentivos a la excelencia ética y de gestión**

a) La Administración foral podrá establecer premios a la excelencia ética y de gestión en sus respectivas unidades directivas o en las del sector público dependiente o vinculado.

b) Por Acuerdo de la Diputación Foral se aprobarán, en su caso, las bases que rijan tales premios y las compensaciones o reconocimientos que se les otorgue a cada persona o unidad.

c) Los premios a la excelencia ética resaltarán especialmente la superación en un comportamiento sostenido o por medio de una acción concreta de los estándares mínimos regulados en este Código en lo que a Normas de Conducta respecta.

d) Los premios a la excelencia de gestión incidirán en proyectos de innovación o mejora que las diferentes unidades directivas y el personal a su servicio impulsen durante el período objeto de valoración.

e) La evaluación de tales buenas prácticas será siempre efectuada por un experto o expertos externos a la Administración foral, que podrá contar con el parecer o la opinión, en lo que afecta a la excelencia ética, del órgano de garantía.





## 6.2 Órgano de garantía

1. El órgano de garantía será la Comisión de Ética Institucional.

## 7. RENDICIÓN DE CUENTAS, EVALUACIÓN Y TRANSPARENCIA

---

### 7.1 Rendición de Cuentas

1.- La Diputación Foral, dentro de los procesos de rendición de cuentas y en los períodos que generalmente se establezcan, sin perjuicio de la rendición de cuentas inmediata a través de medios telemáticos que en su caso se pueda ejercitar, expondrá el conjunto de medidas de fomento y prevención que se han puesto en marcha para la aplicación de este Código, así como reenviará para las actuaciones concretas a la Memoria anual que elaborará la Comisión de Ética Institucional.

2.- Del mismo modo, informará, en su caso, sobre las convocatorias de los premios de excelencia en materia de integridad y de buenas prácticas de gestión que se hayan convocado o que se prevean convocar.

### 7.2 Evaluación

1.- La Diputación Foral acordará un sistema de evaluación externo de su política de integridad institucional, y particularmente de las medidas recogidas en el presente Código.

2.- Este proceso de evaluación será realizado cada dos años por entidades externas a la propia entidad, que acrediten solvencia profesional, imparcialidad y experiencia en este tipo de procesos de evaluación.

### 7.3 Transparencia

1.- Toda la información que se despliegue como consecuencia de la aplicación del presente Código tendrá el carácter de información pública relevante y será publicada en el Portal de Transparencia de la Diputación Foral.

2.- Las propuestas de la Comisión de Ética Institucional que impliquen reprobación, así como propuesta de cese, serán públicas, en los términos que en su caso establezca una Norma Foral, que podrá establecer, así, una excepción a los límites previstos en la legislación de transparencia y de protección de datos.

3.- El resto de información que afecte directamente a datos personales quedará condicionada, en cuanto a su publicidad, a la prevalencia del interés público en su difusión y a la audiencia previa al afectado.

3.- En ningún caso, serán públicas las consultas o denuncias que tengan carácter confidencial.



4.- Los incumplimientos de las obligaciones recogidas en este Código serán públicos a través del Portal de Transparencia, pero recogiendo exclusivamente –en cuanto a datos personales se refiere- los datos de identificación de la persona y el cargo que ocupan.

#### **7.4 Guía de Aplicación**

La Comisión de Ética Institucional elaborará y someterá a la aprobación del Consejo de Gobierno con una periodicidad anual una Guía aplicativa del presente Código en la que se detalle el alcance de las Normas de Conducta en función de las consultas y resoluciones adoptadas durante ese período de tiempo. La citada Guía será pública.

#### **7.5 Aplicación temporal de las obligaciones y compromisos del Código**

1.- Las obligaciones y compromisos establecidos en el presente Código tendrán aplicabilidad desde el acto de nombramiento hasta el momento de cese del cargo público.

2.- 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. En esos casos se aplicará la legislación o normativa foral en materia de conflicto de intereses.

3.- En todo caso, quienes propongan el nombramiento de los cargos públicos y asimilados deberán asumir la responsabilidad de evaluar previamente la integridad de los aspirantes. En caso de mentira, ocultación o errores graves en la trayectoria profesional o curriculum de los aspirantes a un nombramiento, se aplicará lo dispuesto en el presente Código.

4.- Con la finalidad de promover la interiorización de los valores y normas de conducta previstos en el presente Código, durante el primer año de vigencia del mismo la Comisión de Ética solo podrá dictar resoluciones de reprobación, sin proponer el cese de los cargos públicos. No obstante, si se diera una situación objetiva que requiriera un cese, así se hará constar en la resolución, dejando al cargo público foral la decisión de continuar en el desempeño del cargo o presentar la dimisión, que en este último caso deberá ser evaluada por el órgano competente para nombrarlo.

5.- En cualquier caso, las reprobaciones recibidas durante el primer año computarán para las propuestas que, en su caso, deba realizar la Comisión por acumulación.



**COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL DEL SECTOR PÚBLICO FORAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA**

**Artículo 1. Creación y adscripción.**

1. Por medio del presente decreto foral se crea el órgano de garantía previsto en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y del resto de entidades que integran el sector público foral, con la denominación de Comisión de Ética Institucional.
2. La Comisión de Ética Institucional actuará con independencia funcional y plena autonomía.
3. La Comisión de Ética Institucional estará adscrita, a los solos efectos de disponer de los recursos tecnológicos, personales y jurídicos necesarios, al Departamento de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad o, en su defecto, al departamento que asuma sus competencias.

**Artículo 2. Objeto.**

1. El objeto de la Comisión será promover y garantizar la difusión, interiorización y el correcto cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de los cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y del resto de las entidades del sector público foral.
2. Por tanto, la Comisión desempeñará las funciones enumeradas en el artículo 3 en los asuntos relacionados con 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 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.



### **Artículo 3. Funciones.**

Las funciones de la Comisión de Ética Institucional serán las siguientes:

- a) Prevenir frente a la hipotética aparición de conductas no adecuadas en el ejercicio de las funciones de los cargos públicos y preservar y salvaguardar, así, la imagen y el clima ético de la institución.
- b) Resolver las consultas, dudas y dilemas éticos que puedan plantear los cargos públicos, mediante resoluciones, informes o notas.
- c) Tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta recogidos en el Código de Conducta y Buenas Prácticas. Las resoluciones que dicte podrán tener la consideración de propuestas a la Diputación Foral o a los órganos de gobierno competentes del resto de entidades del sector público foral, con el fin de que adopten los acuerdos pertinentes.
- 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) Proponer programas de formación y capacitación en ética pública.

### **Artículo 4. Composición.**

1. La Comisión de Ética Institucional se compondrá de las y los siguientes miembros:

a) Presidencia: diputado o diputada foral de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad, o del departamento en el que se integren tales funciones.

b) Vocales:

- Un cargo público de la Diputación Foral con rango de director o directora general, o asimilado.
- Tres personas externas a la Diputación Foral que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 4 del presente artículo.

c) Secretaría: Quien ostente la titularidad de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Diputación Foral de Gipuzkoa, que dispondrá de voz pero no de voto.

2. En caso de vacante, ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, las personas integrantes de la Comisión podrán ser sustituidas por sus suplentes, si los hubiera.

3. Las y los miembros de la Comisión de Ética Insitucional serán nombrados por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral, a propuesta de la persona titular del Departamento de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad.



4. El nombramiento de las personas externas deberá recaer en aquéllas que acrediten experiencia y reconocido prestigio en el ámbito de su actuación profesional y que no tengan en el momento de su nombramiento vínculo orgánico con la Administración Foral o con el resto de entidades del sector público foral.

Estas personas únicamente percibirán las indemnizaciones por razón del servicio y, en su caso, dietas por asistencias en los términos que se establezcan por la Diputación Foral.

5. Las y los miembros de la Comisión de Ética Institucional se obligan a guardar secreto sobre toda la información de la que hayan tenido conocimiento durante el ejercicio de sus funciones; en particular, sobre los hechos examinados, el contenido de las investigaciones y deliberaciones y las decisiones adoptadas, así como sobre los datos de carácter personal. Asimismo, no harán ninguna declaración pública o privada relacionada con lo anteriormente expresado y sobre el procedimiento en curso que se trate ante dicha Comisión.

Únicamente podrán hacerse públicas las decisiones finales sobre el procedimiento, una vez notificadas a la persona o personas interesadas y en los términos establecidos en los artículos 6 y 7 del presente decreto foral.

6. En la composición de esta Comisión se garantizará una representación equilibrada de mujeres y hombres.

7. La Administración Foral proveerá a la Comisión de los medios o del soporte instrumental o técnico que requiera, poniendo, en su caso, a su servicio los recursos tecnológicos, personales y jurídicos necesarios para el desarrollo adecuado de su función.

#### **Artículo 5. Funcionamiento.**

1. La Comisión se reunirá al menos una vez cada semestre, previa convocatoria de la Presidencia a través de la Secretaría.

En todo caso, se procederá a convocar una reunión cuando exista algún asunto o consulta que requiera su conocimiento.

2. Las sesiones que celebre la Comisión podrán ser presenciales o desarrollarse mediante medios electrónicos.

3. En lo no previsto en este decreto foral, el funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional se regirá por las normas establecidas para los órganos colegiados de las administraciones públicas.

#### **Artículo 6. Tramitación de los procedimientos.**

1. Los procedimientos de consulta, queja o denuncia ante la Comisión de Ética Institucional serán ágiles y sin especiales exigencias formales. Sólo se requerirá la identificación de quien formaliza la consulta, queja o denuncia, pudiendo, en su caso, mantenerse la confidencialidad cuando ello fuera objetivamente necesario, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Conducta y Buenas Prácticas.

2. La Diputación Foral, a propuesta de la Comisión de Ética Institucional, podrá establecer un protocolo para tramitar las consultas, quejas o denuncias.
3. Los procedimientos de consulta, queja o denuncia se tramitarán, preferentemente, por medios electrónicos, salvo cuando por razones de confidencialidad ello no sea pertinente.
4. De cualquier consulta oral quedará constancia expresa por escrito sobre su contenido, sin perjuicio de mantenerse la confidencialidad solicitada.
5. En las consultas que se eleven a la Comisión sobre dudas, dilemas o problemas éticos o de conducta en la aplicación del Código, se podrá solicitar que se lleven a cabo de forma confidencial; en particular, cuando estén en juego derechos fundamentales de la persona interesada o de su entorno familiar que se deban preservar.

La Comisión velará por el pleno cumplimiento de dicha confidencialidad y de la reserva de esa información, que sólo podrá ser publicada una vez disociados los datos personales y siempre y cuando no se pueda comprometer directa o indirectamente la identidad de la persona.

#### **Artículo 7. Tramitación y resolución de quejas y denuncias.**

1. La Comisión de Ética Institucional podrá actuar de oficio o mediante queja o denuncia.
2. Si de las actuaciones desarrolladas no se observara ningún tipo de incumplimiento de los previstos en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, la Comisión dictará resolución de archivo de la queja o denuncia, que en todo caso será motivada.
3. Si observara la existencia de alguna conducta que conllevara el incumplimiento por parte del cargo público de los valores, principios y normas de conducta o de actuación recogidos en el Código, previa audiencia de la persona afectada, la Comisión dictará una resolución en los siguientes términos:
  - a) Si el incumplimiento fuera calificado por sus consecuencias como escasamente relevante, la resolución será de reprobación, y se hará pública en el Portal de Transparencia de la Diputación Foral.
  - b) Si el incumplimiento fuera calificado por sus consecuencias como relevante, la resolución será de advertencia y reprobación sobre la responsabilidad en la que se incurre, dando traslado de la misma para su constancia al órgano competente para el nombramiento y cese del cargo público de que se trate.
  - c) Si el incumplimiento fuera calificado por sus consecuencias como muy relevante y con impactos institucionales de especial gravedad, la resolución contendrá la correspondiente propuesta de cese del cargo público de que se trate y se elevará al órgano competente.
4. En la calificación de un incumplimiento por sus consecuencias como escasamente relevante, relevante o muy relevante con impactos institucionales de especial gravedad, además de la conducta o comportamiento personal, se tendrá en cuenta el daño objetivo a la imagen institucional que la conducta haya supuesto. En la aplicación de dicha graduación se seguirá, en todo caso, el principio de proporcionalidad.



5. Dos resoluciones de reprobación en un mismo período de mandato implicarán que la Comisión dicte una resolución de advertencia y reprobación. La tercera conllevará una resolución con propuesta de cese del cargo público de que se trate.
6. Dos resoluciones de advertencia y reprobación conllevarán una resolución con propuesta de cese del cargo público de que se trate.
7. Las resoluciones adoptadas por la Comisión de Ética Institucional constituirán el parámetro de referencia para la toma de decisiones por parte del órgano competente.
8. En aquellos casos en que las conductas pudiesen ser merecedoras de una sanción administrativa o penal, se dará traslado de inmediato al órgano competente.

**Disposición transitoria. Régimen transitorio de las resoluciones.**

1. Durante el primer año de vigencia del Código de Conducta y Buenas Prácticas, la Comisión sólo podrá dictar resoluciones de reprobación, sin proponer el cese de los cargos públicos. No obstante, si se diera una situación objetiva que requiriera un cese, así se hará constar en la resolución, dejando al cargo público la decisión de continuar en el desempeño del cargo o presentar su dimisión, en cuyo caso deberá ser evaluada por el órgano competente para su nombramiento.
2. En cualquier caso, las reprobaciones recibidas durante el primer año se computarán para las propuestas que, en su caso, deba realizar la Comisión por acumulación.

**Disposición final. Entrada en vigor.**

El presente decreto foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.