



Asunto 01/2020

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA DENUNCIA FORMULADA DE FORMA ANÓNIMA EN RELACIÓN A LAS CIRCUNSTANCIAS QUE RODEAN UNA POSIBLE INCOMPATIBILIDAD DE CARGOS

I.- CONSULTA

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 18 de julio del 2020, se recibió denuncia sobre una actuación realizada presuntamente para evitar la incompatibilidad generada por el nombramiento como miembro del Consejo de Administración en (...) de (...), quien a su vez es (...). En el escrito presentado se señala que el puesto que ostenta en (...) está definido con una retribución del nivel 26+CDE (Complemento de Dedicación Exclusiva) y que, para evitar la incompatibilidad, ha solicitado la reducción de su jornada por cuidado de familiar, dejando de recibir el CDE y eliminando, por tanto, la obligatoriedad de dedicación exclusiva.

La denuncia señala que puede que desde el punto de vista legal el procedimiento haya sido correcto, pero considera que no es ético pues concluye que la reducción se ha solicitado para poder acceder al puesto del Consejo de Administración de (...) y no para el cuidado de un familiar.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

En el marco de dicho Sistema, se 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, correspondiéndole tramitar y resolver las quejas y denuncias recibidas sobre el incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1.- La primera cuestión que hay que esclarecer es si el SII le es aplicable al Sr. (...).

Ya en anteriores resoluciones de esta CEI se ha analizado el ámbito de aplicación del SII, pues si bien ciertos ámbitos se delimitan claramente en los diferentes instrumentos de los que se compone el SII (como, por ejemplo, el 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 del sector público) en otras ocasiones ha tenido que ser objeto de interpretación.

En primer lugar, hay que señalar que la persona en cuestión es personal laboral de (...), (...) que tiene como objeto (...).

En otras ocasiones ya ha analizado esta CEI si el SII es aplicable a los trabajadores que no desempeñan su función propiamente en la Diputación Foral de Gipuzkoa sino en algunos de sus organismos autónomos (Resoluciones 02/19, 04/19, 07/19), y teniendo en cuenta que el SII señala en su propia definición que su objeto es la de asentar una política de integridad y la construcción de una infraestructura ética en la Administración foral en su conjunto, así como de su sector público foral, la conclusión ha sido que sí, resultado que hacemos extensible al personal del resto de las entidades que integran el sector público foral (del cual (...) es parte).

Resulta oportuno recordar las conclusiones a las que llegamos en la Resolución 06/19 relativa al alcance del ámbito de aplicación del SII.

En ella, se hace un exhaustivo repaso sobre lo que literalmente se señala en los diferentes instrumentos del SII en cuanto al ámbito de aplicación se refiere. "(...) una infraestructura ética de la Administración foral en su conjunto, así como de su sector público foral (...); " (...) infraestructura ética de la Administración foral y de las entidades



de su sector público institucional (...) así como de las entidades que conforman su sector público foral (...)", "(...) cargos o personal del sector público foral(...)", son algunas de las expresiones que se usan en los diferentes códigos por lo que, efectivamente, no en todos los casos se delimita exhaustivamente el ámbito de aplicación sino que se utilizan locuciones generales. Sin embargo, en atención al espíritu y finalidad del SII (*"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"*), y señalando la ejemplaridad como elemento clave para permear a la sociedad, recuerda dicha Resolución que esta CEI no tiene la competencia de velar por el cumplimiento de la normativa sino la del cumplimiento, concienciación e impulso de las buenas prácticas que contempla el SII.

Por eso, a pesar de que los empleados laborales no estén señalados expresamente dentro del ámbito subjetivo del SII, esta CEI considera que los valores, principios y normas de conducta recogidas en el mismo deben servir de parámetro de buena actuación para ellos también y, por lo tanto, el SII es de plena aplicabilidad en la presente cuestión.

2.- El asunto hace referencia al nivel de retribución y dedicación exclusiva del denunciado. Sobre este último aspecto, debemos señalar que los valores, principios y normas de conducta recogidos en el SII no hacen referencia alguna ni exige al personal trabajador dicha exclusividad, por lo que consideramos que no es objeto de estudio y, por lo tanto, tampoco entramos a valorar las razones ni circunstancias personales que rodean dicha situación.



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

RESOLUCIÓN

Único. - El archivo de la denuncia presentada en virtud del artículo 7.5 del Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo (Modificado por Guía aplicativa de la Memoria de la CEI 2018), por considerar que en las circunstancias descritas 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.

San Sebastian, a 10 de agosto de 2020

Presidenta de la Comisión de Ética Institucional

Eider Mendoza Larrañaga