



## Asunto 03/2020

---

### **RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE (...) EN RELACIÓN A LA COMPATIBILIDAD DE CIERTOS CARGOS EN DIFERENTES EMPRESAS CON LA DE RESPONSABLE DE (...)**

---

#### **I.- CONSULTA**

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 23 de julio del 2020, se recibió consulta relativa a la compatibilidad de ciertos cargos en diferentes empresas con la de Responsable de (...) que ostenta el Sr. (...). En el escrito presentado, se afirma que dicha persona es a su vez Miembro del Consejo de Administración en (...), Apoderado de las empresas (...) e (...) y Administrador único de la empresa (...), señalando a su vez que las dos empresas mencionadas en las que ejerce de apoderado contratan regularmente con (...) y que el Sr. (...) tiene capacidad de decisión en el ámbito de contratación.

Por otro lado, se señala que dispuso desde un primer momento de una categoría de nivel 26, con un complemento de dedicación exclusiva.

2.- El comité quiere saber si esta CEI considera que los cargos indicados son compatibles con el puesto en (...) del Sr. (...).

#### **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.- Siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 7 del Decreto Foral 3/2016, de creación de la Comisión de Ética Institucional, tras su modificación por la guía aplicativa aprobada en la Memoria del 2018, sobre la tramitación y resolución de los asuntos, se dio audiencia la persona sobre la cual recaía la consulta con el fin de informarle de la situación y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar lo que estimara oportuno. Siendo esto así, se le convocó el día 29 de julio del 2020 a las 12.30 horas en el Palacio foral con miembros de la CEI. Tras ello, se le dio un plazo de 7 días para poder alegar cualquier cuestión que considerada oportuna para la mejor resolución del asunto (periodo en el que presentó diferentes certificados), tras lo cual se le enviaron las conclusiones preliminares de esta CEI a fin de que pudiera realizar las legaciones finales. Tomando en cuenta todo ello, esta CEI procede a analizar y resolver el asunto en cuestión.

2.- La primera cuestión que habría que tratar sería la de la aplicabilidad del SII en el presente asunto desde el punto de vista subjetivo, al tratarse el denunciado de personal laboral de una sociedad foral; cuestión que ya ha sido solventada en la Resolución 01/2020, que confirmó la aplicabilidad, señalando que, a pesar de que expresamente los empleados laborales no están recogidos 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 (Resoluciones 02/19, 04/19, 06/19, 07/19, 01/20, 02/20).



2.- Aclarada la aplicabilidad del SII al presente asunto, debemos recordar que, como ya se ha señalado en anteriores resoluciones, no corresponde a esta CEI señalar la compatibilidad legal de las diferentes actividades del personal al servicio de la Administración foral puesto que para ello ya existen otros órganos y cauces adecuados. Por lo tanto, la resolución de esta CEI no excluye la obligación de consultar al órgano que corresponda sobre la autorización correspondiente. Sin embargo, entendemos que lo que se solicita en la consulta es el análisis de la perspectiva ética de la situación, es decir, si al parecer de esta CEI, las circunstancias y cargos que se describen son compatibles desde el punto de vista ético.

El tema de la compatibilidad de diferentes actividades también ha sido analizado ya en varias ocasiones, siendo la más reciente y, además, relativa al mismo asunto, la Resolución 02/20 por lo que nos remitiremos a lo analizado y concluido en dicha resolución.

Tal y como allí se dijo, el Sr. (...) ha aportado diferente documentación que certifica que ya no es apoderado de las empresas (...) e (...) y que la empresa (...) carece de actividad, a la vez que ha confirmado ser Miembro del Consejo de Administración de (...) (que es accionista de (...)). Sin embargo, tal y como señala la resolución 02/20, estos aspectos que salvan los requisitos legales pierden importancia desde la perspectiva ética pues, como ya hemos señalado en más de una ocasión, la ética va más allá del mero cumplimiento de la legislación vigente.

A modo de resumen, recordamos la importancia de la simple apariencia de un posible conflicto de interés, especialmente en los procesos de contratación, y el deber de abstención que se señala para evitar dañar la imagen de objetividad de la Institución y de sus empleadas y empleados (arts. 1.c) y 3.c) y f) y 4.b) y d) del CCEP). Es por ello que más allá del cumplimiento legal en materia de compatibilidad, los diferentes Códigos de Conducta de los que se compone el SII exigen una obligación ética de adoptar otro tipo de medidas, con carácter preventivo o cautelar, a fin de evitar posibles conflictos de intereses o apariencia de ellos.

3.- En cuanto a la referencia que se hace a la categoría y dedicación exclusiva del Sr. (...), tal y como ya se señaló en la Resolución 01/20, consideramos que no es objeto de estudio pues en los valores, principios y normas de conducta recogidos en el SII no se exige al personal trabajador dicha exclusividad.



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 1.c), 3.c) y f) y 4.b) y d) del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral que contemplan los valores de Integridad, Honestidad y Desinterés e Imparcialidad y Objetividad, consideramos que el Sr. (...) debe abstenerse de participar en las fases de valoración, adjudicación o resolución de los procedimientos de contratación, ayuda o de cualquier otro tipo en los que puedan resultar beneficiadas las empresas (...), (...), (...) e (...).

**San Sebastian, a 26 de agosto de 2020**

**Presidenta de la Comisión de Ética Institucional**

**Eider Mendoza Larrañaga**