



Asunto 6/2018

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...) JUNTO CON FAMILIARES DE UNA PERSONA FEDERADA EN RELACIÓN A LA PRESUNTA ACTITUD INTIMIDATORIA QUE ESTÁN SUFRIENDO POR PARTE DE UN FUNCIONARIO PÚBLICO

I.- CONSULTA

1.- Con fecha 27 de abril del 2018, se realizó consulta oral a la Comisión de Ética Institucional (CEI) por parte de (...) acompañados de familiares de una persona (...) (en adelante interesado), en relación al presunto acoso que viene sufriendo desde hace más de un año por parte de un funcionario del Departamento de (...) (...).

2.- La parte interesada denuncia venir sufriendo, tanto trabajadores de la entidad como personas (...), una actitud amenazadora y agresiones tanto físicas como verbales por parte del mencionado funcionario tanto en la sede de la entidad como en domicilios particulares y durante (...).

Dicho funcionario cumple sus funciones en el Servicio de (...) del Departamento de (...), y entre sus funciones se encuentra la de estudiar las solicitudes de subvenciones recibidas por parte de diferentes (...) (entre ellas (...)), valorar los requisitos y realizar la propuesta de adjudicación. Por otro lado, dicho funcionario, que tiene licencia en (...), es (...), del que es socio el interesado.

Según lo expuesto por la parte denunciante, el funcionario pudiera haber estado ejerciendo una influencia negativa sobre la persona (...), prevaleciéndose de (...), hasta el punto de supuestamente poner en riesgo su salud al omitir (...) del interesado. Además, la familia denuncia una campaña en su contra (que incluye pegada de carteles en sus domicilios particulares sugiriendo que tienen a su familiar secuestrado) con el fin de influir en la capacidad de decisión del interesado ((...)) y amedrentarlo hasta el punto de que durante un tiempo se negó a salir solo a la calle o acudir a (...) por miedo a encontrarse con el funcionario en cuestión. La familia asegura haber dos partes realizados por la Ertzaintza debido a altercados sufridos entre el funcionario y la familia en vía pública.

Por su parte, (...), además, señala que durante un tiempo todos los martes y jueves, han sufrido las manifestaciones, sentadas y encarteladas en su sede; y que recientemente, en un intento de calmar la situación, se reunieron con el funcionario y recibieron supuestamente la amenaza de no volver a recibir ningún tipo de subvención por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Además, según señala la parte interesada, muchas de las actuaciones referidas sospechan que se realizan en horario laboral (entienden que durante la jornada laboral del funcionario), que algunos de los correos y amenazas recibidas se han hecho a través del correo corporativo del funcionario en cuestión y diferentes (...) han recibido llamamientos a reuniones organizadas en locales adscritos al Departamento de (...) para informarles de la campaña puesta en marcha en contra tanto de la (...) como de (...), siendo éste un tema ajeno al ámbito laboral del funcionario. Asimismo, se sospecha del uso de material de la DFG para llevar a cabo las campañas contra (...).

3.- Los interesados quieren conocer la opinión de la CEI respecto a si este funcionario está actuando conforme al Código Ético y de Buena Gestión que le es aplicable.

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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

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

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

A tal efecto, mediante Decreto Foral 3/2018, de 16 de enero, se ha modificado el Decreto Foral 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa, al objeto de ampliar su objeto

(para incluir, entre otros, el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa), incluir como miembro de la CEI una persona asignada por la representación unitaria del personal para la resolución de asuntos relacionados con el CEBG y fijar en 15 días hábiles el plazo para la resolución de las consultas, quejas y denuncias recibidas.

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

4.- A la persona a la que se refiere el escrito de consulta del solicitante, empleado público de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se le aplica el CEBG en virtud de su artículo 1.1.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1.- En primer lugar debemos señalar que la presente denuncia recae sobre el mismo funcionario que ha sido objeto de la resolución 5/2018 de esta CEI, si bien los interesados son diferentes y los hechos que se denuncian tampoco son exactamente los mismos, aunque sí que existe similitud entre algunos de los hechos que denuncia sufrir (...). Es por ello que a lo largo de la presente resolución haremos referencia a lo ya resuelto por esta CEI en la resolución 5/2018, de 6 de agosto del 2018.

2.- Tal y como se señala en la resolución 5/2018 de esta CEI, a la vista de la gravedad de los hechos denunciados y a fin de informarle de la consulta, los hechos descritos y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar lo que estimara oportuno, se convocó al Sr. (...) el 14 de mayo del 2018, a las 13.30 h., junto a miembros de esta CEI. En esta reunión se trataron tanto las cuestiones señaladas en el asunto 5/2018 como en el presente asunto 6/2018. Tras ello, se le dio un plazo de 7 días para poder alegar cualquier cuestión que considerada oportuna para la mejor resolución del asunto, tras lo cual volvió a dársele audiencia el 27 de junio a las 8.30 h. para presentarle las conclusiones preliminares de esta CEI. Vistas las alegaciones y tomados en cuenta los comentarios del funcionario denunciado, esta CEI procede a analizar y resolver el asunto en cuestión.

3.- En relación a los hechos denunciados, igual que sucediera en la resolución 5/2018, es necesario diferenciar 2 planos distintos en los hechos que señalan; por un lado se encuentra la presunta actuación del empleado público fuera de su horario laboral y, por otro, la incidencia que ello pudiera tener sobre su actividad profesional relacionada con el ejercicio de sus funciones públicas.

Sobre la primera cuestión, nos remitimos a lo señalado en la resolución 5/2018 tras analizar diferentes preceptos del CEBG en relación al ámbito de aplicación de los valores, principios y normas de conducta descritos en él, y concluimos que las cuestiones que tienen lugar fuera del horario laboral del denunciado quedan fuera del ámbito de actuación de esta CEI y no procede, por tanto, entrar a valorar la adecuación o no de dichas actuaciones al CEBG.

4-. En cuanto a la segunda cuestión, la de la posible influencia que pueda tener su actuación en la toma de decisiones en el ejercicio de su función pública, nos remitimos nuevamente a lo señalado en la resolución 05/2018; en la misma, tras analizar diferentes preceptos del CEBG relacionados con las normas de conducta vinculadas a los valores éticos de Imparcialidad y Objetividad (apartados 4.b) y d)), a los de Honestidad y Desinterés (apartados 3.b), c) y e)) e Integridad (apartado 1.c)), se señalaba que la apariencia de falta de objetividad e imparcialidad en el proceso no podía garantizar la integridad del procedimiento de otorgamiento de subvenciones en el cual toma parte el funcionario.

Además, en este caso según ha declarado la parte denunciante, (...) ha recibido la amenaza directa del funcionario de no volver a recibir ningún tipo de ayuda o subvención por parte de la DFG lo cual, a pesar de no estar en sus manos (pues no es el funcionario en cuestión quien resuelve sino el que propone) ahondaría en la falta de objetividad e imparcialidad del mismo.

En cualquier caso, recordamos que esta idea señalada en el CEBG es reforzada por lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba (TREBEP), en los apartados relativo al Código de Conducta del empleado público (Título II Capítulo VI artículo 53).

5-. Hay una cuestión que se denuncia en este caso y que es novedosa respecto a lo denunciado en la 5/2018, y es la sospecha de que varias de las actuaciones han sido llevadas a cabo en horario laboral y utilizando material e instalaciones propiedad de la DFG.

A este respecto, el CEBG hace un llamamiento al uso y gestión eficiente de los recursos públicos forales con el objetivo siempre de cubrir las necesidades para poder prestar

servicios públicos (apartado 6 relativo a las normas de conducta que desarrollan el valor de la Eficiencia):

“a) Las y los empleados públicos forales gestionarán los recursos públicos con eficiencia, partiendo del criterio que tales recursos no son medios propios y que su óptimo funcionamiento está relacionado con los servicios a la ciudadanía, quien sufraga con sus tributos su existencia, mantenimiento y uso.

(...)

b) El desarrollo de sus tareas públicas se llevará a cabo de forma comprometida y diligente, cumpliendo materialmente con resultados efectivos con el tiempo de trabajo dedicado a la organización, de acuerdo con lo estipulado legal y reglamentariamente.”

Y más contundente es aún el apartado e) que señala que:

*“e) El uso de los medios públicos asignados por la Administración Foral a las y los empleados públicos forales está vinculado exclusivamente con el ejercicio de sus actividades y funciones públicas. Salvo necesidades excepcionales que la Comisión de Ética institucional extendida valorará previamente cada caso, **se evitará el uso de cualquiera de los medios públicos** puestos a su disposición **para satisfacer necesidades privadas**, personales, familiares, de personas allegadas o profesionales, que sean ajenas a los intereses públicos.”*

Se entiende, por tanto, que el uso de tales recursos para la satisfacción de necesidades personales y no vinculadas con el ejercicio de las funciones públicas propias del personal funcionario no está avalado por el CEBG. Y por recurso podemos entender tanto los materiales como los bienes inmuebles, que en el caso que nos ocupa, presuntamente serían las salas de reuniones ubicadas en edificios de la DFG y que han sido aparentemente usadas (según se señala en los correos enviados por el señor (...) donde convoca las reuniones en tales espacios) por el funcionario para tratar temas ajenos a su ámbito laboral. La misma idea trasmite el artículo 5 del TREBEP (*“Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación”*).

También se destaca en la denuncia el hecho de que algunas de estas actuaciones han podido llevarse a cabo en horario laboral que, en su caso, bien podría considerarse recurso público si consideramos que el salario de las y los empleados públicos es sufragado con los tributos de la ciudadanía y, por lo tanto, el valor de la eficiencia, en ese

caso el aprovechamiento de su jornada laboral, es completamente contemplable (en el mismo sentido el artículo 54.2 del TREBEP).

Tampoco debemos obviar el detalle de que algunos de los correos que se han enviado, tanto convocando estas reuniones de ámbito privado como los que se han hecho llegar a (...) con mensajes hirientes y/o descalificadoras de la actuación de (...), han sido a través del correo corporativo del funcionario, perjudicando así la imagen de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

6.- Esta actitud impropia contravendría totalmente lo señalado en el CEBG en relación al valor del Respeto (apartado 7), que deja claro que la idea que debe primar el correcto tratamiento al resto de las personas y abstenerse de adoptar cualquier conducta o actuación que conlleven el uso de términos despectivos. Además, en sus normas de conducta señala repetidamente que el personal empleado público, poniendo especial cuidado en la relación con la ciudadanía:

“d) Particular atención se deberá prestar por parte de las y los empleados públicos a las relaciones con la ciudadanía y con los usuarios de los servicios públicos. En este ámbito, en cuanto que tal ciudadanía es la razón última de la existencia de la idea de servicio público que prestan las y los empleados forales, será tratada en todo caso y situación con cortesía, corrección, debido respeto y, en especial, con la dignidad que toda persona merece, así como con deferencia, empatía y serenidad.”

Más grave aún, si cabe, es el hecho de que uno de los interesados pertenece a un colectivo especialmente vulnerable, (...), contraviniendo directamente otro de los preceptos enmarcados en el valor del respeto:

“e) Asimismo, las y los empleados públicos forales tendrán especial cuidado, desde la dimensión ética, siempre que se relacionen con personas o colectivos especialmente vulnerables, por razones sociales, económicas o de discriminación de cualquier tipo, adoptando las medidas de acción positiva que sean necesarias y desplegando especial sensibilidad y empatía en el trato con tales personas y colectivos, en el marco de las políticas públicas que impulse la institución.”

Los interesados han expresado en su denuncia sentirse acosados por la actitud del funcionario, tanto por las manifestaciones públicas que realiza tanto en la sede de (...) como en los domicilios particulares de los familiares del interesado como por los correos recibidos, hasta el punto de que, al parecer, el interesado se ha negado a salir a la calle solo o a acudir a (...) ante la expectativa de poder encontrarse con el señor (...). Este comportamiento resultaría contrario a lo señalado en el CEBG:

“f) En todo caso, se evitará cualquier situación de hostigamiento evidente o que comporte acoso laboral o personal a otros empleados públicos o a cualquier persona que se relacione con la



Administración Foral. Si se produjera alguna de tales circunstancias, por parte de la persona afectada o por cualquier otro empleado público que aporte datos objetivos, se dará cuenta de inmediato al responsable de la unidad administrativa y, en todo caso, al órgano de garantía, activándose el procedimiento administrativo sancionador correspondiente. Si la queja del empleado público, a juicio del órgano de garantía, fuera infundada, se podrá abrir un expediente informativo con el fin de iniciar, en su caso, la exigencia de las responsabilidades sancionadoras que procedan.”

En el mismo sentido se expresa el TREBEP en su artículo 54.1 que sencillamente señala que “*tratarán con atención y respeto a los ciudadanos*”.

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

RESOLUCIÓN

Primero.- A tenor de lo establecido en el artículo 10.5 del apartado relativo al marco de integridad del CEBG, esta CEI procedió a comunicar por escrito motivado al empleado público la propuesta de resolución con la finalidad de que este estuviera informado y adoptara voluntariamente medidas correctoras de su conducta que impidan la reiteración de tales comportamientos, pudiéndose oponer mediante escrito razonado al criterio de la Comisión en un plazo máximo de 7 días hábiles a partir de dicha comunicación. Vistas las alegaciones hechas por la parte denunciada esta CEI procede a aprobar por unanimidad la presente resolución.

Segundo.- Las cuestiones que tienen lugar fuera del horario laboral del denunciado quedan fuera del ámbito de actuación de esta CEI y no procede, por tanto, entrar a valorar la adecuación o no de dichas actuaciones al Código Ético y de Buena Gestión del empleo público Foral de Gipuzkoa.

Tercero.- Constatada la existencia del conflicto, por el bien de la Institución y de las partes en conflicto, y sin menoscabo de las relaciones y resoluciones que el funcionario

podiera adoptar en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, esta CEI aconseja al Don (...) y a sus superiores que, en tanto el conflicto no sea resuelto, el Sr. (...) no participe en el proceso de otorgamiento de subvenciones en el que (...) sea parte interesada.

Cuarto.- Reconociendo la trayectoria y dedicación profesional y personal (...) del Sr. (...), le recomendamos que a la hora de expresar sus discrepancias tenga en cuenta los valores y normas de conducta recogidos en el Código Ético y de Buena Gestión del empleo público Foral de Gipuzkoa.

Quinto.- Exigimos la no utilización del correo corporativo para la defensa de postulados e ideas partidistas.

Sexto.- Aconsejamos tanto al Sr. (...) como a toda persona empleada pública y responsable institucional, que para la utilización de los espacios disponibles en (...) fuera del horario laboral sea alguien ajeno a la Diputación Foral de Gipuzkoa quien, en nombre de su entidad, solicite la utilización de dichos espacios.

Séptimo.- Aconsejamos al Sr. (...), igual que a todo empleado público, poner en conocimiento tanto de su superior jerárquico como de esta CEI cualquier conflicto de interés habido entre el ejercicio de sus funciones públicas y su vida privada a fin de poder adoptar las medidas necesarias para garantizar la objetividad e imparcialidad del desempeño de las funciones públicas del empleado y reforzar la confianza en la integridad del procedimiento en cuestión.

Donostia–San Sebastian, a 6 de agosto de 2018

Presidente de la Comisión de Ética Institucional

Imanol Lasa Zeberio