



Asunto 07/2019

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

I.- CONSULTA

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

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

II.- NORMAS DE APLICACIÓN

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



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

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

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

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

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

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

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



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

En el mismo sentido, el Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos¹ (en adelante, TREBEP), en su Título Tercero, señala los derechos y deberes de los empleados públicos y el Código de Conducta que les es aplicable. En relación a la posible incompatibilidad o conflicto de interés que pueda darse en el ejercicio de sus funciones señala en su artículo 53.5 que los empleados públicos “se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público”.

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

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

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

¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

se desprende de lo establecido en las normas de conducta referidas a los valores de **Honestidad y Desinterés** (artículo 3):

(...)

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

(...)

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

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

(...)

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

(...)



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

(...)

Por último, cabe resaltar que el ejercicio de la vicepresidencia no conlleva ningún tipo de remuneración y que tal ejercicio se llevará a cabo fuera del horario laboral, respetando así el principio de **Eficiencia** pues, tal y como señalábamos en la Resolución 06/2018, el horario laboral “bien podría considerarse recurso público si consideramos que el salario de las y los empleados públicos es sufragado con los tributos de la ciudadanía y, por lo tanto, el valor de la eficiencia, en ese caso el aprovechamiento de su jornada laboral, es completamente contemplable (en el mismo sentido el artículo 54.2 del TREBEP)”.

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

RESOLUCIÓN

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

Donostia–San Sebastian, a 28 de agosto de 2019

Presidenta de la Comisión de Ética Institucional

Eider Mendoza Larrañaga