



## Asunto 2/2021

### **RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR DOÑA (...), DIRECTORA GENERAL DE (...), EN RELACIÓN A LA INTERPRETACIÓN REALIZADA POR PARTE DEL PERSONAL SOBRE LA PERCEPCIÓN DE COMPENSACIONES ECONÓMICAS POR COLABORACIÓN CON OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

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

1.- Mediante correo electrónico remitido a la Comisión de Ética Institucional del sector público foral (CEI) con fecha 19 de mayo del 2021, Doña (...), solicita opinión de la CEI respecto a la interpretación que parte del funcionariado público realiza sobre la posible percepción de compensaciones económicas por actividades realizadas en colaboración con otras administraciones públicas.

2.- Según señala, dentro del deber de colaboración que existe entre las diferentes administraciones, se designa a una serie de personas funcionarias de la Diputación foral para formar parte de los tribunales de ofertas de trabajo de otras administraciones. Los miembros del Tribunal que participan en esta colaboración pertenecientes a distintas administraciones pueden percibir una compensación por esta labor (Decreto 16/1993, de 13 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio). Por el contrario, desde su Servicio han interpretado que, según nuestro código ético, en la medida en que esta participación es tarea que forma parte de los puestos de trabajo, no es posible percibir esta indemnización, y así lo han trasladado a las personas que por ello han consultado.

Sin embargo, actualmente algunos trabajadores cuestionan esta interpretación argumentando que lo que se regula mediante decreto no puede ser desvirtuado por el código ético de la organización y que, por lo tanto, tienen derecho a percibirlo.

3.- Con el fin de aclarar esta cuestión, solicita a esta Comisión que se fijen los criterios a seguir en esta materia.

#### **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 (en adelante, SII), con el que se quiere afianzar la ética pública y la ejemplaridad como señas de identidad.



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.

3.- Según el escrito presentado, la consulta se refiere a la actividad del personal empleado público por lo que es de aplicación el CCEP en virtud de su artículo 1.1:

*1.- Objeto*

*1.1.- El presente código establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional, que deben adoptar las y los empleados públicos forales en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.*

### **III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL**

1.- La cuestión planteada se refiere a posibilidad de percibir compensación económica por parte del personal funcionario de la Diputación Foral de Gipuzkoa por la participación en Tribunales de Selección de otras administraciones públicas, cuestión que legamente está amparada en el Decreto 16/1993, de 13 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

2.- Según la legislación vigente, existe un deber de colaboración entre administraciones públicas exigida por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que en su artículo 3.1 apartado k), señala expresamente:



*Artículo 3. Principios generales.*

*1. Las Administraciones Públicas sirven con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Constitución, a la Ley y al Derecho.*

*Deberán respetar en su actuación y relaciones los siguientes principios:*

*(...)*

*k) **Cooperación, colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas.***

Se establece, por tanto, que la cooperación y colaboración rige las actuaciones entre las diferentes administraciones públicas en sus relaciones, entendiendo el servicio público como la entrega al conjunto de la sociedad y que obliga a todos los servidores públicos a una colaboración a fin de lograr una mejor y más eficaz prestación pública. En este contexto se enmarca el hecho de que trabajadores y trabajadoras de la Diputación foral participen normalmente como miembros de los Tribunales de selección de personal de otras administraciones públicas. Esta actividad, puede ser indemnizada por razón de servicio, tal y como establece el artículo 20 del Decreto 16/1993, de 13 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que señala lo siguiente:

*Artículo 20*

*1.- Se entenderá por asistencia la **compensación económica** que, de acuerdo con lo previsto en este Capítulo, proceda abonar por:*

*(...)*

*b) La **participación en Tribunales encargados de juzgar procesos selectivos de personal** o pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o la realización de actividades.*

*(...)*

La interpretación que parte del personal trabajador realiza es que no se trata de una compensación económica como tal, sino que se trata de una indemnización por servicio amparada en un Decreto que un código ético no puede dejar sin efecto.

3.- En primer lugar, debemos recordar que entre los objetivos del CCEP se encuentra, entre otros el de fomentar, a través de los valores y normas de conductas en él recogidos, una vocación de servicio y orientación a la ciudadanía por parte de las y los empleados públicos



forales que, sin ninguna duda, tiene su reflejo en la predisposición para la colaboración con otras administraciones públicas. Administraciones públicas que comparten un mismo objetivo: servir con objetividad y eficacia a los intereses generales en una continua mejora de los servicios públicos. Las administraciones, para poder llevar a cabo la tarea encomendada, cuenta, entre otros, con las y los empleados públicos, es decir, personas que desempeñan funciones retribuidas en las administraciones públicas. Retribución que es posible, en parte, gracias a las contribuciones tributarias de las y los ciudadanos, tal y como recuerda el CCEP al mencionar su finalidad:

*Artículo 1.3*

*La finalidad de la aprobación del Código de Conducta se despliega en los siguientes puntos:*

*(...)*

*c) Actuar como guía de buena conducta de las y los empleados públicos forales en el servicio a la **sociedad guipuzcoana**, pues es ésta **quien a través de sus contribuciones tributarias** también **sustenta las percepciones económicas que tales empleados** reciben como remuneración a su trabajo profesional.*

*(...)*

No cabe duda del valor añadido y reconocimiento que debe darse a las personas que deciden dedicar su vida laboral a dar servicio y mejorar la calidad de vida de las y los ciudadanos. Y entre sus funciones se encuentra, como hemos visto la obligación de colaborar con otras administraciones.

En este sentido, debemos recordar lo establecido en el CCEP en cuanto los valores y las normas de conducta referidas a la Honestidad y Desinterés:

*Artículo 3. Honestidad y Desinterés*

*(...)*

*g) Las y los empleados públicos forales no aceptarán ningún regalo, invitación, viajes, comidas o compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios de comunicación siempre que se trate de actividades **vinculadas exclusivamente con el ejercicio de sus funciones propias de su puesto de trabajo**, como tampoco aceptarán beneficio alguno que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia. El órgano de garantía, a través de las consultas o quejas, establecerá casuísticamente los supuestos en los que tales regalos, compensaciones o beneficios puedan ser o no admisibles. Tales excepciones se recogerán expresamente en la Guía Aplicativa del presente Código.*

*(...)*



En dicho artículo, a pesar de que se si se citan algunas actividades como son la impartición de cursos o participación en medios de comunicación, no se hace mención expresa a la colaboración con otras administraciones o la participación como miembros de tribunales de selección pero, a nuestro parecer, resultaría imposible señalar una relación completa y cerrada de las actividades que han de tenerse en cuenta a la hora de interpretar el sentido de dicho artículo y por lo tanto deben entenderse como meros ejemplos de actividad. Por el contrario, ha de repararse que, en cualquier caso, hace referencia a actividades vinculadas exclusivamente con el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo; es decir, que si en su condición de personal empleado público realiza diversas actividades (entre las que se encontrarían las realizadas en colaboración con otras administraciones públicas), éstas entran dentro de su labor pública por la cual obtiene la retribución establecida como personal funcionario. Además, cabe destacar que, en el caso concreto de la colaboración entre diferentes administraciones públicas, la persona funcionaria en cuestión estaría percibiendo dinero público obtenido por dos vías diferentes: la de su administración de origen, que es quien le retribuye mensualmente por su trabajo y la administración donde ha realizado la colaboración. Colaboración que, no olvidemos, tiene la obligación de realizar.

Por tanto, a pesar de que legalmente se contemple la posibilidad de percibir una compensación por el servicio realizado, como en otras ocasiones hemos mencionado (05/2019, 06/2019), no podemos limitar el alcance del SII bajo la apelación a la legalidad formal porque la legalidad no equivale a la ética. Porque la ética es algo más que cumplir la ley y esta CEI no tiene la competencia de velar por el cumplimiento de la normativa sino la obligación de velar por el cumplimiento, concienciación e impulso de las buenas prácticas que contempla el SII.



En virtud de todo ello, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 14 de junio del 2021, la siguiente

## **RESOLUCIÓN**

**Único.-** En virtud del artículo 3 del Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa relativo a los valores de Honestidad y Desinterés, la percepción de cualquier compensación, más allá de la retribución establecida por su puesto de trabajo, por la realización de tareas vinculadas con el ejercicio de las funciones propias de su puesto, vulnera los principios y normas de actuación establecidos en el Sistema de Integridad Institucional, por lo que recomendamos la no percepción de la misma.

**Presidenta de la Comisión de Ética Institucional**  
**Eider Mendoza Larrañaga**