

**MEMORIA DE ACTIVIDAD DE LA
COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL
DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL
TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA**

2023



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

INTRODUCCIÓN

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral del 1 de marzo del 2016 se aprobó el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público. Tras ello se procedió a la creación de la Comisión de Ética Institucional como órgano de garantía del cumplimiento del citado Sistema de Integridad Institucional. El Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, regula la organización, el procedimiento y el funcionamiento de esta Comisión.

La presente memoria trata de recoger la actividad de la misma durante el 2023, siguiendo lo establecido en el artículo 10 del Decreto Foral 10/2022 en relación a la transparencia y dación de cuentas de la actividad de la Comisión. Así mismo, esta memoria, además de detallar los casos analizados, recoge una serie de recomendaciones sobre la interpretación del contenido de los diferentes Códigos de Conducta enmarcados en el Sistema de Integridad Institucional, en aras a esclarecer y adecuar su contenido a la actualidad.

1- Contextualización	7
2- Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público	9
a) Código ético para la utilización de los Datos y la Inteligencia Artificial	10
b) Puesta en marcha de Registro de Grupos de Interés	12
c) Apartado de preguntas frecuentes en la web del SII.	14
d) Resultados de la evaluación intermedia de la Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral	16
e) Cambios en la composición de la Comisión de Ética Institucional.	20
f) Decreto Foral 57/2023, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, por el que se regula la organización, procedimiento y funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa.	21
3- Sensibilización, difusión y proyección externa	25
a) Jornada de sensibilización y difusión	26
a. Claves para afrontar las crisis del buen gobierno. Sala Gunea, 01 de marzo	26
b) Participación en congresos, jornadas y cursos	26
a. Sistemas de Integridad. Pinto, 30 de enero.	26
b. Integridad frente a la desafección. Online, 28 febrero.	26
c. Las democracias occidentales en la encrucijada. Donostia, 20 de julio	26

d. La importancia de los Sistemas de Integridad en los gobiernos locales. Online, 17 de octubre	27
e. Buen Gobierno, Sistemas de Integridad y canal de denuncias. Eibar, 23 de noviembre	27
c) Formación online “Gobernanza abierta y colaborativa”	28
4- Asuntos recibidos.	29
a) Resumen	30
b) Asuntos tratados	34
5- Guía Aplicativa	91

1. Contextualización

Durante décadas, la Unión Europea ha mantenido un enfoque constante en la lucha contra el fraude y la corrupción, consciente de los impactos adversos que estos fenómenos generan en la economía, la integridad institucional y, en última instancia, la confianza de los ciudadanos en las instituciones europeas. Por esa razón, cuenta con un amplio marco de regulación e instituciones internacionales, como la Oficina europea de lucha contra el fraude (OLAF) o el Tribunal de Cuentas Europeo, que trata de asegurar la transparencia, la competencia y la eficiencia del gasto público.

Pero fue la irrupción de la pandemia por covid-19 y la aprobación de los Fondos Next Generation (Reglamento 2021/241) lo que supuso un gran paso adelante en esta lucha contra el fraude, pues en su desarrollo se han ido aprobando numerosas normas a nivel nacional, como la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) o la más reciente Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En este contexto, parece ser que la ciudadanía también ha tomado más conciencia del papel que juega en el control de la actividad de las instituciones públicas. En lo que a nuestra actividad se refiere, ha aumentado el número de asuntos tratados a lo largo del 2023 respecto al año anterior (nueve frente a cuatro), pero también ha habido un cambio de tendencia en el origen o naturaleza de los asuntos. De los 50 asuntos tratados desde el año 2016 (año en el que comenzó su actividad esta Comisión de Ética Institucional) hasta el 2022 solo 14 de ellos habían sido denuncias (28%), siendo el resto consultas realizadas por personas afectadas por el Sistema de Integridad Institucional en cuanto a la aplicación e interpretación de alguno de sus preceptos en casos concretos. Sin embargo, en el 2023 se han analizado 3 consultas y 9 denuncias, presentadas la mayoría de ellas de forma anónima a través de la plataforma o canal de denuncias anónimo. Es decir, que hemos pasado de que las denuncias supusieran el 28% al 66% que han supuesto en el 2023.

No es cuestión de valorar si este dato por sí solo es positivo o negativo, pero lo que sí demuestra es una mayor toma de conciencia de la ciudadanía que, quizás animados por la seguridad que brinda el anonimato, pone en cuestión la perspectiva ética de ciertas actuaciones en la ejecución o prestación de servicios públicos.

Como se verá en el apartado relativo a las Resoluciones adoptadas en este período, solo en 2 de los asuntos se ha considerado que podrían haberse vulnerado alguno de los valores o principios del Sistema de Integridad Institucional, pero hasta en 7 ocasiones el análisis de los asuntos ha derivado en Recomendaciones para la mejora en la prestación de los servicios públicos que se veían involucrados en el asunto. Y esto sí, siempre, es algo positivo que redundará en el bienestar de la sociedad.

2. Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público

a) Código ético para la utilización de los Datos y la Inteligencia Artificial¹

Como viene sucediendo desde su comienzo, el SII ha seguido desarrollándose y adaptándose a la coyuntura, las necesidades y las demandas de la sociedad en cada momento. Por eso, en Consejo de Gobierno foral el 10 de enero del 2023, se aprobó el **Código ético para la utilización de los Datos y la Inteligencia Artificial**, que aborda la importancia de establecer un marco de principios éticos y de buenas prácticas que guíen las actuaciones de desarrollo de las políticas relacionadas con el uso de datos masivos mediante algoritmos de Inteligencia Artificial (IA).

Ni a nivel internacional ni mucho menos a nivel nacional podemos encontrar muchos ejemplos de administraciones que hayan adoptado códigos éticos relativos a esta materia por lo que la Diputación Foral de Gipuzkoa vuelve a ser pionera y se coloca a la vanguardia en cuanto a la protección ética de los derechos de las personas.

Este Código, siendo fiel al estilo de los demás, adopta un enfoque minimalista y sintético, apostando por unos pocos principios orientadores de carácter general que llevan aparejados una serie de normas de actuación o recomendaciones de buenas prácticas como desarrollo de los mismos. De esta forma, establece 5 principios y 20 normas de actuación que sirven para situar acciones concretas en el ámbito del uso de los datos y la Inteligencia Artificial y tienen un doble sentido: por un lado, adoptan un rol facilitador para promover el bienestar y desarrollo humanos en el horizonte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Por otro lado, representan un papel limitador frente a los riesgos y abusos que pueden provocar estas tecnologías, como los delitos *online* o la ciberguerra.

En consonancia con las principales declaraciones éticas internacionales y las diferentes propuestas de grupos de expertos, el Código establece 5 principios éticos que deberán ser observados por el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa y las entidades de su sector público en el desarrollo de las políticas relacionadas con el uso de datos masivos e IA:

- **Minimizar los daños:** esto es, adoptar todas las cautelas posibles para evitar el riesgo de daños antes de la introducción de sistemas de IA. En este caso, se entienden los posibles daños tanto desde el punto de vista de ciberseguridad como de daños a personas o colectivos, poniendo especialmente atención en evitar sesgos tanto en la recopilación de datos como en su manejo y en el entrenamiento de los sistemas de IA.
- **Maximizar los beneficios:** priorizando el bien común y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los beneficios potenciales deberán superar el posible riesgo tanto para las personas como para el medio ambiente y las generaciones futuras.
- **Autonomía:** deberá garantizarse, en cualquier caso, que las personas conserven el poder de decidir en última instancia qué decisiones tomar y cuáles delegar en sistemas de IA. Este principio contempla también la idea de respeto y protección de las personas ante el uso de estas tecnologías sin su consentimiento, así como la protección de datos personales.

¹ https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/6830633/datuak_eta_adimen_artifiziala_kode_etikoa-es.pdf/4e059551-a194-3482-17bc-e24532ff5e05?t=1677148478614.

- **Justicia:** hace referencia al reconocimiento y la forma de asignar los recursos, teniendo en cuenta la diversidad de agentes y valores, utilizando metodologías inclusivas y participativas que garanticen la equidad.
- **Explicabilidad:** es decir, que deben poder entenderse el funcionamiento de estos procesos y se podrán identificar el proceso de decisión, las personas implicadas y las consecuencias que se deriven. En definitiva, que pueda realizarse una efectiva rendición de cuentas.

Como bien se señala en el propio Código, al final todos los principios están interrelacionados y son consecuencia unos de otros pues “para que un sistema de Inteligencia Artificial tenga buenas consecuencias minimizando la posibilidad de daños, debemos ser capaces de entender el bien o mal que se puede producir; para que un sistema promueva y no restrinja la autonomía, la “decisión sobre quién decide” debe estar informada mediante el conocimiento de cómo actuaría la Inteligencia Artificial en vez de nosotros; para que un sistema sea justo y alguien se haga cargo de los resultados negativos, es precisa la rendición de cuentas (trazabilidad) y la comprensión de porqué se han producido estos resultados”.

Tomando como base estos 5 principios se proponen 20 normas de actuación, algunas de carácter general (como, por ejemplo, la implantación de un marco de gobernanza del dato o establecer un registro público de algoritmos de la Diputación foral y su sector público) y otras más específicas (como, por ejemplo, la justificación de la necesidad y pertinencia de la utilización de un sistema de IA para el objeto propuesto o establecer el plan de mitigación de riesgos y compensación) que deberán evolucionar junto con el desarrollo de la tecnología y los cambios del contexto social. Pero, sin lugar a dudas, el elemento más importante, desde nuestra perspectiva, es la definición del Modelo de Evaluación del Impacto

CÓDIGO ÉTICO

Para la utilización de los datos y la inteligencia artificial



Ético, que deberá ser público, y que establece el análisis previo que cualquier proyecto que implique el uso y la reutilización de datos mediante algoritmos de inteligencia artificial deberá contemplar, resultando ser la piedra angular del propio Código.

Finalmente, como cualquier buena política que se precie, el Código establece su mecanismo de evaluación y seguimiento, y señala que, en este caso, la Comisión de Ética Institucional estará acompañada por la persona delegada de protección de datos y una persona representante del Plan de Transformación Digital foral a la hora de impulsar, promover y realizar el seguimiento del cumplimiento de los establecido en el Código.

A finales del 2023 se ha comenzado con el pilotaje del mismo en un primer proyecto del Departamento de Gobernanza, cuyos resultados podremos comprobar en el 2024. Así mismo, se espera empezar a comienzos del 2024 con dos proyectos más, uno del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales y otro de la Fundación Adinberri.

En la memoria de actividades del 2024 se dará cuenta del impacto ético de éstos y otros proyectos donde se vaya implantando paulatinamente el Código.

b) Puesta en marcha de Registro de Grupos de Interés

Tras la aprobación del Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público mediante el decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, y su posterior entrada en vigor el 13 de diciembre, desde comienzos del 2023 el Registro comenzó a funcionar normalmente y, progresivamente, a lo largo de los meses se han ido sumando numerosos grupos de interés a este Registro foral (más de 300 en la actualidad).

La puesta en marcha de este registro generó muchas dudas, tanto entre el personal de la propia Administración foral como entre las empresas, agentes y demás entidades que interactúan con la misma. Y no es cuestión baladí, ya que, entre otras cuestiones, se establece la obligatoriedad de estar inscrito en dicho Registro para poder reunirse con personal de la Administración foral que ejerza cargos de responsabilidad. Dicho de otra manera, el grupo de interés que no esté registrado en el mismo no podrá reunirse con personal de la Administración foral que tenga puesto de responsabilidad. Ante este escenario de inseguridad,



Vista de sitio web del Registro de Grupos de Interés

fue necesario realizar una gran labor de concienciación en ambos sectores y, en ese sentido, se realizaron diversos talleres teniendo en cuenta el público objetivo (personal de la Administración foral con responsabilidad, gestores de agendas públicas, etc.), utilizando un material explicativo que, de forma gráfica y sencilla, trataba de sintetizar tanto el porqué del Registro y su Código como la forma de cumplir con lo establecido en él.



Vista del material utilizado en los talleres

Por un lado, se elaboró un Protocolo interno para el Registro de Grupos de Interés. Este documento pretendía servir de ayuda al personal afectado por la normativa y facilitarles la incorporación de la Agenda Pública y el Registro de Grupos de Interés a su práctica profesional cotidiana. En dicho protocolo se explicaba qué eran (y qué no) los grupos de interés y la actividad de influencia, señalando algunos ejemplos para facilitar su comprensión, la relación entre la Agenda Pública y el Registro, recomendaciones de publicación para la Agenda Pública y el proceso de comprobación de la inscripción. Finalmente, se explicaba cómo será el informe anual que recoja la actividad de los Registro de interés en la Administración foral, así como las sanciones previstas para el caso de incumplimiento previstas en el Decreto Foral.



DEPARTAMENTO	Situación	¿Es actividad de influencia?
ÁREA DEL DIPUTADO GENERAL	Ejemplo 1: Una Asociación que trabaja por los derechos humanos solicita una reunión para pedir una nueva línea de subvenciones que apoyen su actividad.	SI
	Ejemplo 2: El Jefe de tecnología de una empresa solicita una reunión con un Jefe de servicio para mostrarle una nueva herramienta desarrollada por su organización.	SI
	Ejemplo 3: Una amiga que trabaja en una empresa de obras públicas, invita a un Director de comunicación de la Diputación Foral a un evento de celebración de los 20 años de la empresa.	NO
GOBERNANZA	Ejemplo 1: Un Colegio de profesionales de Donostia realiza una encomenda de servicios para la Dirección de Participación Ciudadana.	NO
	Ejemplo 2: El Jefe de tecnología de una empresa solicita una reunión con un Jefe de servicio para mostrarle una nueva herramienta desarrollada por su organización.	SI
	Ejemplo 3: Un sindicato quiere reunirse para promover un cambio en una normativa.	SI
MEDIO AMBIENTE Y OBRAS HIDRÁULICAS	Ejemplo 1: Una Fundación Internacional organiza una jornada en Madrid para comprometer a gobiernos provinciales en acciones conjuntas para evitar incendios a gran escala e invita a la DFO a que participe.	SI
	Ejemplo 2: El Departamento tiene reuniones con una Universidad para establecer un convenio de asesoramiento técnico.	SI
	Ejemplo 3: Un AMPA solicita una reunión con la Dirección de Obras Hidráulicas para pedir la modificación de una obra puntual que afecta a una escuela.	NO
PROMOCIÓN ECONÓMICA, TURISMO Y MEDIO RURAL	Ejemplo 1: Un municipio solicita a la Diputación Foral una reunión para impulsar una subvención específica para desarrollar el turismo en el medio rural.	NO

Imágenes del Protocolo

Por otro lado, se creó también una Guía para el Registro de Grupos de Interés, esta vez, dirigido a los grupos que quisieran inscribirse en el Registro. En el documento se explica quién debe inscribirse (para lo cual se les facilita un autodiagnóstico y ejemplos prácticos de actividades de influencia), qué información es necesaria para poder hacerlo, los compromisos que se adquieren y, por supuesto, el Código de Conducta que les es aplicable y las sanciones para los casos de incumplimiento.



ANEXO 1

AUTODIAGNÓSTICO: ¿TENGO QUE INSCRIBIRME O INSCRIBIR A MI ORGANIZACIÓN EN EL REGISTRO DE GRUPOS DE INTERÉS?

PREGUNTA	SI/NO	Si la respuesta es si
¿Mi organización tiene encuentros o reuniones con Autoridades y personal cargo públicos, jefes y jefas de servicio o personal al servicio del sector público de la Diputación Foral de Gipuzkoa?		Debe estar inscrita en el Registro
¿Mi organización realiza propuestas normativas y políticas, contribuye o participa en consultas sobre propuestas normativas, políticas públicas u otras consultas en el Sector Público de Gipuzkoa?		Debe estar inscrita en el Registro
¿Mi organización o yo somos proveedores de mercadería, por ejemplo material de librería de la Diputación Foral?		No Debe estar inscrita en el Registro
¿Mi organización o yo organizo/imos actos, conferencias, visitas o actos sociales con invitación a las autoridades y personal cargo público, jefes y jefas de servicio y personal al servicio del sector público foral?		Debe estar inscrita en el Registro
¿Mi organización prepara, difunde y realiza comunicaciones de material informativo o documentos de debate y de toma de posición sobre normativas o políticas públicas en el Sector Público de Gipuzkoa?		Debe estar inscrita en el Registro
¿Mi organización o yo participamos en grupos de personas expertas o en Consejos Asesores?		Debe estar inscrita en el Registro
¿Mi organización podría encajar en alguna de estas categorías? 1. Consultorías profesionales, despachos colectivos y unipersonales 2. Sector empresarial y de base asociativa 3. Organizaciones no gubernamentales 4. Grupos de reflexión, instituciones de investigación y académicas 5. Organizaciones que representan a las iglesias y comunidades religiosas		Debe estar inscrita en el Registro

Imágenes de la Guía

c) Apartado de preguntas frecuentes en la web del SII

Siguiendo una de las recomendaciones recogidas en la Memoria del 2022, a fin de facilitar la comprensión de los códigos y esclarecer algunos preceptos que a priori pueden parecer confusos, a finales del 2023 se incorporó en el sitio web del SII un apartado de preguntas frecuentes.

Si bien la Comisión estableció desde sus inicios que cada asunto debería analizarse individualmente y resultaba difícil realizar afirmaciones absolutas sobre el significado de las normas debido a que las circunstancias y el contexto de cada situación podía hacer inclinar la interpretación de un precepto en un sentido u en otro, lo cierto es que la experiencia nos ha permitido establecer algunas pautas de interpretación para supuestos sencillos.

Por eso, si bien recomendamos que ante la duda la mejor opción es consultar a la Comisión de Ética Institucional, en este apartado se han recogido algunos supuestos o situaciones que pueden darse en el día a día, así como una interpretación general sobre lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional para esos supuestos. Para facilitar su comprensión, se han señalado ejemplos concretos con algunos detalles o variables que hacen que la

interpretación sea positiva o negativa. Y para cada caso, se apuntan la referencia de algunas resoluciones reales que, por su similitud con los supuestos planteados, pueden ayudar en la comprensión del razonamiento de la respuesta dada.

1. ¿Puedo recibir un regalo o compensación económica por participar como experto en un curso? 

2. ¿Una empresa que es de mi familia puede contratar con la Diputación foral o una entidad de su sector público? 

 **Respuesta**

Si, puede contratar, pero tú no puedes participar en ese procedimiento de contratación. Si va a contratar con tu servicio y normalmente participas en alguna fase del procedimiento de contratación, debes abstenerte o delegar en una persona superior jerárquica.

 **Ejemplos**

 **Bien**

Soy un TAG de la secretaría técnica del Departamento de Gobernanza. El servicio de equilibrio territorial ha sacado una licitación para la prestación de servicios de soporte audiovisual para la realización de vídeos sobre los montes de Gipuzkoa y se quiere presentar mi hermana. Dado que tú no participas en ninguna fase de ese procedimiento no hay ningún problema.

 **Mal**

Mi marido tiene una empresa que ofrece servicios de asistencia sanitaria para las residencias de mayores y quiere presentarse a un concurso de prestación de esos servicios. Soy miembro de la mesa de contratación. No puedes formar parte de la mesa de contratación, tienes que abstenerte.

 **Resoluciones de referencia**

 [03/2016 \[PDF\]](#)

 [04/2016 \[PDF\]](#)

 [01/2017 \[PDF\]](#)

3. ¿Puedo compaginar diferentes actividades profesionales? 

4. He recibido un regalo por parte de una entidad que se relaciona habitualmente con mi servicio, ¿puedo aceptarlo? 

5. ¿Puedo participar en la tramitación de un procedimiento si la persona solicitante es conocida mía? 

6. He recibido la invitación a formar parte del Patronato de una Fundación. ¿Hay algún problema en aceptarlo? 

7. ¿Una empresa en la que trabajé anteriormente puede contratar con el Servicio donde actualmente realizo mis funciones públicas? 

8. ¿Puedo recibir algún tipo de compensación por colaborar con otras administraciones? 

9. ¿Puedo aceptar un décimo de lotería de Navidad como regalo de cortesía? 

10. La Diputación foral ha subcontratado la prestación de varios servicios. ¿Qué podemos hacer para garantizar que se presten correctamente? 

d) Resultados de la evaluación intermedia de la Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral

La Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral, se aprobó con el objetivo de adaptar y redirigir la realidad administrativa a las necesidades y expectativas de la sociedad guipuzcoana, fruto de una profunda reflexión en torno a los principios de buena gobernanza, principios mencionados en el Libro blanco de Gobernanza europea (2001) y que son considerados los generadores de confianza de los ciudadanos en las instituciones y en el sistema político.

La Norma Foral trata de definir el concepto de Buen gobierno, enmarcado en el contexto de la nueva Gobernanza pública que la Administración foral quiere impulsar en el territorio y para ello establece 3 pilares fundamentales, siendo la Integridad Institucional el primero de ellos.

A pesar de que el artículo 60 de la propia Norma Foral establece la obligatoriedad de realizar su evaluación a los 5 años de su entrada en vigor (esto es, en el año 2024), se decidió realizar un proceso de evaluación intermedia de la misma en el 2022 (cuyos resultados fueron conocidos en 2023).

Siguiendo el modelo de elaboración de la Norma Foral (proceso de contraste con personas expertas), a la hora de su evaluación se consideró que un proceso similar enriquecería las conclusiones a las que se pudieran llegar, por eso se optó nuevamente por realizar un proceso de contraste con personas expertas en cada ámbito regulado en la norma, para poder realizar una valoración específica del ámbito de su especialidad, pero también una valoración del conjunto. Asimismo, se tuvieron en cuenta otras fuentes de información para la evaluación, tales como un cuadro de indicadores cuantitativos, una medición de la percepción del personal interno de la Administración foral siguiendo la metodología de *focus group*, mediciones de percepción de la sociedad reflejados en el Sociómetro de Gipuzkoa, o un estudio comparado de los distintos ámbitos del Buen Gobierno.

Con todos estos elementos, se diseñó un proceso de evaluación que constaba de las siguientes fases:

1. Análisis previo y definición del cuadro de indicadores para la evaluación.
2. Medición de indicadores cuantitativos.
3. Medición de indicadores de percepción interna mediante *focus groups* con personal de la Administración foral.
4. Evaluación participativa por el equipo de personas expertas.
5. Análisis comparado del estado del arte en materia de buen gobierno.
6. Identificación y análisis de propuestas de mejora.
7. Definición del plan de acción.

Del análisis de todo ello se obtuvieron varias conclusiones generales y también específicas por cada área o bloque de la Norma Foral. A continuación, vamos a señalar, de forma sucinta, las conclusiones para el bloque del Sistema de Integridad.

Para poder analizar el grado de implantación y desarrollo establecido en la norma, era necesario conocer el estado del Sistema de Integridad en el momento de la evaluación. En ese sentido se contextualizaba que la Integridad Institucional se establece como uno de los pilares de la Norma Foral. Se denota su importancia tanto por ser el primero de los bloques como por la afirmación de que se entiende como el aspecto sustantivo y valor esencial del buen gobierno y cauce para la recuperación de la confianza de la ciudadanía en la Institución.

Según los indicadores analizados, el SII sigue implantándose en la Institución. Ello se deriva de la actividad constante de la Comisión de Ética Institucional, si bien los asuntos tratados habían ido disminuyendo a lo largo de los últimos años (recordemos que la evaluación se realizó en el 2022 y que en el 2023 la tendencia cambió), igual que el número de visitas a su página web.

En cuanto al grado de conocimiento por parte del personal, hay una evidencia clara y es que cuanto más altos son los cargos o puestos ejercidos mayor conocimiento hay sobre él, siendo el porcentaje entre los cargos públicos el más alto (7,28 sobre 10) frente al más bajo que corresponde a los puestos de administrativo/a (2.89 sobre 10). También se constata mayor conocimiento entre los trabajadores de la Diputación foral que entre los de las entidades del sector público.

En relación a la percepción del nivel ético de la Institución, los cargos públicos son los que mejor valoración hacen al respecto, siendo la valoración de las entidades del sector público más alta que la realizada por responsables de la Diputación foral.

Siendo este el punto de partida, el grupo de expertos valoraba muy positivamente el grado de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional, reconociéndolo como el más avanzado en nuestro entorno. Se valoraba muy positivamente el hecho de abarcar ámbitos más allá de los cargos públicos, como hecho fundamental para fomentar el sentido de responsabilidad compartida.

Aun y todo hay margen de mejora. Por un lado, se señalaba la idoneidad de establecer un mecanismo de alerta que consiga detectar a tiempo la posible materialización de los riesgos y poder así evitarlos. Esto se considera prioritario en algunos ámbitos, como la gestión de los conflictos de intereses, y debe aprovecharse la digitalización de los procesos y las oportunidades que ofrecen las aplicaciones para sistematizar el chequeo del cumplimiento de algunos aspectos señalados en el Sistema de Integridad Institucional.

Otro de los ámbitos de mejora se centra en la comunicación, ya que como muestran los resultados de los indicadores, el Sistema de Integridad Institucional no es del todo conocido y no de igual manera en los diferentes niveles de responsabilidad. Por ello parece oportuno la elaboración de una estrategia de comunicación para que pueda comprenderse el alcance y la importancia de la materia y saber, además, cómo se debe actuar. Además, no solo ha de ponerse el foco en las personas o entidades a las que les aplica lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional, sino que hay que incidir también en la ciudadanía, no solo para que puedan conocer cuáles son los estándares éticos que se han asumido sino también para poder hacer el seguimiento de su cumplimiento y completar, o cambiar, su percepción

sobre la Institución. Para ello, habrá que utilizar diferentes metodologías, canales y materiales, para poder llegar a los diferentes sectores de la sociedad y es importante utilizar un relato sencillo pero holístico que transmita a la ciudadanía los impactos y las buenas consecuencias de contar con una Administración comprometida con la ética pública.

Por otro lado, a través de los asuntos tratados, pueden identificarse ámbitos en los que haya que incidir más en la comunicación o sensibilización. Todas estas cuestiones, y otras que habrán de explorarse, contribuirán a la mejora de la comunicación y por lo tanto a dar confianza al Sistema de Integridad Institucional, asumiéndolo como una herramienta útil y no un ejercicio de mera publicidad.

La comunicación y sensibilización son herramientas que contribuyen a la prevención y, en este sentido, debería dársele mayor relevancia. En este sentido cabría elaborar diagnósticos y mejoras del Sistema de Integridad con un objetivo preventivo mediante el desarrollo de mapas de riesgos, encuestas de clima ético periódicas, guías de autoevaluación o similares. Además, se señala que los enfoques basados en incentivos como la recompensa a las personas que promuevan activamente la integridad pueden fomentar la implementación de normas y conductas éticas más estrictas, medidas que resultan más eficaces que la adopción de sanciones por incumplimiento.

Por otro lado, y también desde la perspectiva de la prevención, la incorporación del ámbito de datos e inteligencia artificial obliga a contemplar esta perspectiva en la planificación y desarrollo de las acciones, por lo que se considera apropiado, cara a reforzar las medidas referentes a integridad, la creación de un centro de dato y de ética en la innovación con objeto de ofrecer recomendaciones y asesoramiento a la Administración foral.

Se advierte también de la importancia de la calidad de la información que se ofrece a través de los diferentes soportes para garantizar que se comunica lo realmente importante e interesante para la ciudadanía. Y en este sentido también, es importante ser conscientes de cuáles son los objetivos del desarrollo de un Sistema de Integridad, para poder establecer indicadores sobre los mismos y evaluar su consecución.

En cuanto a la figura de la Comisión de Ética Institucional se considera imprescindible que se le dote de los recursos necesarios que le permita tener una actitud proactiva y pueda integrarse en la actividad ordinaria de la Institución.

En lo referido a la protección de denunciantes, se valora positivamente el contar con un canal que garantiza el anonimato; sin embargo, no se observa que se hayan adoptado medidas explícitas para su protección.

Además, no se pueden obviar las exigencias derivadas de los Fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea que obliga, entre otras cuestiones, a adoptar un Plan de medidas antifraude. Debido al grado de desarrollo del SII, es probable que ya se cumpla con muchos de los requisitos exigidos, pero, en cualquier caso, habría que comprobar su cumplimiento. Además, sería interesante ampliar el alcance, más allá de los mencionados fondos, a todo el ámbito objetivo del Sistema de Integridad Institucional.

Finalmente, a pesar del amplio desarrollo que ha tenido esta materia, es cierto que el régimen disciplinario que se ha adoptado para los casos de incumplimiento es muy laxo, por no decir prácticamente inexistente. Por ello sería apropiado analizar la oportunidad de establecer un régimen sancionador que dote de fuerza a los Códigos de Conducta.

Teniendo en cuenta las conclusiones de la evaluación y una vez establecida la priorización, se elaboró un Plan de Acción que recoge las medidas a tomar para la mejora de cada uno de los ámbitos del buen gobierno, así como las modificaciones a introducir en una futura revisión del texto de la norma foral.

Estas son las acciones consensuadas para el ámbito de la integridad institucional:

- Implantación de un sistema de alerta automatizado que posibilite la detección de prácticas contrarias a lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional.
- Incorporación a las aplicaciones de contratación y de subvenciones funcionalidades que permitan bloquear el proceso si no se garantiza la comprensión y asunción de lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional.
- Establecer una estrategia de comunicación de Buen Gobierno que incluya la publicación periódica de noticias en diferentes medios.
- Establecer una periodicidad para la elaboración y actualización de herramientas de prevención (mapa de riesgos, encuestas, guías, materiales interactivos, preguntas frecuentes, etc.).
- Incorporar al Sistema de Integridad Institucional medidas incentivas de comportamiento ético.
- Analizar la posibilidad de crear un centro de asesoramiento sobre datos y ética en la innovación.
- Desarrollar contenidos sencillos sobre el Sistema para su utilización en la capacitación de las personas.
- Explorar estrategias que ayuden a dar confianza en el sistema, tanto para las personas trabajadoras como la ciudadanía, con mecanismos que desarrollen iniciativas orientadas a la apertura y participación desde la integridad.
- Introducir cuestiones relativas al Buen Gobierno y la Integridad Institucional en el Sociómetro de Gipuzkoa para medir la percepción de la ciudadanía.
- Establecer objetivos concretos e indicadores de seguimiento para la implantación del Sistema de Integridad Institucional.
- Establecer objetivo de nº de visitas de la página web.
- Analizar los asuntos tratados y denuncias recibidas para detectar posibles patrones.
- Adoptar medidas concretas para la protección de las personas denunciantes.
- Adecuar el Sistema de Integridad Institucional a las exigencias del Plan Antifraude y ampliar su alcance.
- Estudiar la posibilidad de adoptar un régimen sancionador más exigente.

e) Cambios en la composición de la Comisión de Ética Institucional

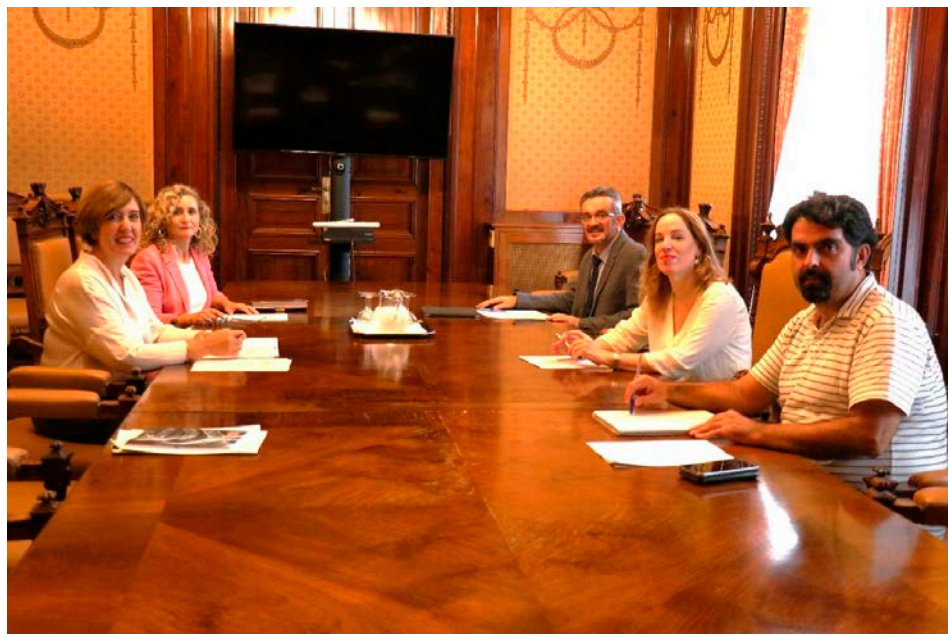
En 2023 esta Comisión de Ética Institucional cambió su composición en dos momentos.

En primer lugar, dada la vacante habida entre los miembros externos de la misma debido a la jubilación de uno de ellos, el Consejo de Gobierno Foral en su reunión de 28 de febrero del 2023 acordó la designación de Juan Ignacio Ugartemendia Eceizabarrena para desempeñar dicha vocalía.

En segundo lugar, las elecciones a las Juntas Generales de Gipuzkoa, celebradas el 28 de mayo del 2023, derivaron en un cambio en la composición de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Y, por otro lado, el Decreto Foral que regula la organización, funcionamiento y procedimiento de esta Comisión estableció que ejercerán de Presidente/a y de vocal el Diputado o Diputada y el Director o Directora que tengan asumidas las competencias en integridad institucional, respectivamente.

Siendo esto así, resultaron nueva Presidenta de la Comisión Doña. Iruene Berasaluze Lazkano, Diputada de Gobernanza, y nuevo vocal Don Mikel Pagola Tolosa, Director de Buen Gobierno e Innovación Político-social.

Desde estas líneas agradecemos a la anterior Presidenta Eider Mendoza Larrañaga y a la vocal Goizeder Manotas Rueda la labor realizada en el seno de la Comisión.



Composición actual de la Comisión de Ética Institucional. De Izquierda a derecha: Iruene Berasaluze, Juana Goizueta, Juan Ignacio Ugartemendia, Belén Altuna y Mikel Pagola

f) Decreto Foral 57/2023, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, por el que se regula la organización, procedimiento y funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa

La Comisión de Ética Institucional fue creada por el Decreto Foral 3/2016² (ya derogado), atribuyéndole las funciones de impulsar, promover, velar y garantizar el cumplimiento de los valores, principios y normas reguladas en los códigos de conducta aprobados. Este Decreto fue modificado y posteriormente derogado por otras normas, siempre con el fin de adecuarse a la realidad tanto normativamente como socialmente exigida. A día de hoy el reciente Decreto Foral 57/2023 ha introducido las últimas modificaciones a fin de adaptarlo a las exigencias de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción y posibilitar así que la CEI funcione a modo de canal interno de denuncias anónimas, regulado en la Orden.

Como se ha dicho, los principales cambios que introduce el Decreto Foral 57/2023 vienen derivados de las exigencias de la Ley 2/2023, y pueden resumirse de esta manera:

- Modifica los fines de la Comisión para incorporar el funcionamiento como Sistema interno de información de infracciones normativas y de protección de las personas denunciantes en el sector público foral, en los términos previstos en la Ley 2/2023.
- Amplía el ámbito de aplicación para abarcar también las denuncias o informaciones recibidas sobre acciones u omisiones producidas en el seno de las entidades y organizaciones integradas en el sector público foral que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, o puedan ser constitutivas de infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- Añade la función de atender las denuncias por las acciones u omisiones producidas en el seno de las entidades y organizaciones integradas en el sector público foral que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, o infracciones del Derecho de la Unión Europea que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 2/2023.
- Asigna a la vocalía ocupada por el/la director o directora general de la Diputación Foral competente en materia de integridad institucional, el impulso y especial seguimiento de la tramitación de los asuntos sometidos a la Comisión y la responsabilidad del Sistema interno de información, teniendo la facultad de gestión del Sistema y de tramitación de los expedientes.
- En relación al procedimiento de gestión de la información, en el caso de las denuncias a los efectos de lo establecido en la Ley 2/2023, se señala que actuará a modo de canal interno, sin perjuicio de que el solicitante pueda acudir a canales externos.

² Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 47, de 10 de marzo del 2016. Modificado por el Decreto Foral 3/2018, de 16 de enero, Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º17, de 24 de enero del 2018, y recientemente por el [Decreto Foral 57/2023](#).

- Se limita el acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:
 - a) El Responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente.
 - b) El responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra una persona trabajadora.
 - c) El responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
 - d) Los encargados del tratamiento que eventualmente se designen.
 - e) El delegado de protección de datos.
- En relación a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, para el caso de las denuncias verbales se añade la obligatoriedad de advertir de que la comunicación podrá ser grabada y se informará del tratamiento de los datos personales de acuerdo a lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679 de Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril del 2016.
- Se establecen nuevos requisitos para el registro y resolución de las denuncias recibidas, estableciendo, entre otras cuestiones, la obligatoriedad de que la información esté contenida en una base de datos segura y de acceso restringido exclusivamente para los miembros de la Comisión, y la obligación de informar sobre los canales externos de denuncias.
- Establece como plazos:
 - 7 días naturales como plazo máximo para el acuse de recibo.
 - 10 días hábiles para la decisión de admisión o no de la misma, señalando las causas de inadmisión:
 - 1.º- Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
 - 2.º- Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
 - 3.º- Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio de la Comisión, indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito. En este último caso, además de la inadmisión, se remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito.
 - 4.º- Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos,

a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto.

- 15 días hábiles para la resolución de los asuntos. En el caso de las denuncias, y atendiendo a su complejidad, podrá ampliarse, de manera motivada, a un plazo no superior a 3 meses desde la recepción de la comunicación, o, si no se remitió un acuse de recibo a la persona informante, a 3 meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.
- En su condición de Sistema interno de información, en el caso de que la Comisión aprecie la concurrencia de infracción administrativa, la persona Responsable del Sistema interno de información trasladará al órgano competente un escrito exponiendo las conclusiones de la investigación e instando la incoación de las actuaciones precisas para, en su caso, corregir las infracciones advertidas y depurar las pertinentes responsabilidades.
- Se establece la obligatoriedad de proporcionar información adecuada de forma clara y fácilmente accesible sobre el uso del canal interno, así como los principios esenciales del procedimiento de gestión y la información mínima que ha de publicarse: los procedimientos de gestión, el régimen de confidencialidad, los datos de contacto para los canales externos de información y los datos de contacto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante

3. Sensibilización, difusión y proyección externa

a) Jornada de sensibilización y difusión

a. Claves para afrontar las crisis del buen gobierno. Sala *Gunea*, 01 de marzo

El 01 de marzo del 2023 tuvo lugar en la Sala *Gunea* de la Diputación foral un encuentro con el objetivo de debatir en torno a la crisis global en la que se encuentra el buen gobierno y las claves para afrontarla, siendo una de ellas la ética pública y la integridad institucional.

Para la conversación inicial se contó con las intervenciones de (1) **Eva Silván** (Politóloga experta en Asuntos Públicos y Relaciones Institucionales) y (2) **Mariola Urrea** (Profesora de Derecho Internacional y Unión Europea en la Universidad de La Rioja), ejerciendo de moderador **Juanjo Álvarez** (Catedrático de Derecho Internacional Privado). En el debate surgido se reflexionó y debatió sobre el hecho de que desde hace un par de décadas en las sociedades occidentales se ha ido desarrollando una crisis de legitimación del sistema, que la viven e interiorizan millones de personas. Una crisis que se expresa como desafección, como pérdida de confianza, que puede conllevar la ruptura del vínculo entre representantes y representados, y la importancia de los contrapesos como son la transparencia o la integridad para su recuperación.

El evento contó con la participación de alrededor de 30 personas.

b) Participación en congresos, jornadas y cursos

a. Sistemas de Integridad. Pinto, 30 de enero

Como viene sucediendo en los últimos años, instituciones y administraciones de fuera de nuestro territorio se interesan por nuestro SII y su aplicabilidad y la Diputación foral es llamada para contar su experiencia.

En este caso, el Ayuntamiento de Pinto, en el marco de su itinerario formativo en materia de Gobierno Abierto local, abordó el tema de la Integridad como política de buen gobierno. La Diputación foral abordó el propio significado de un Sistema de Integridad, las normas que pueden abordarlo, la incidencia de los Fondos Next y las herramientas de prevención existentes frente a la corrupción.

b. Integridad frente a la desafección. *Online*, 28 febrero

En esta ocasión, la Federación Española de Municipios y Provincias, a través de su Red de Entidades Locales por la Transparencia y la Participación Ciudadana, invitó a la Diputación foral a participar en el Seminario *online* “Desafíos y Respuestas para una Gobernanza Participativa”.

En este caso, la intervención de la Diputación foral tuvo como título “la Integridad frente a la desafección”, tratando de exponer los elementos de credibilidad de un verdadero Sistema de Integridad y la experiencia de la Diputación foral en su implantación.

c. Las democracias occidentales en la encrucijada. Donostia, 20 de julio

En el marco de los Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, la iniciativa ciudadana +*Democracia* (organización política ciudadana que quiere influir en las instituciones, partidos, medios de comunicación y opinión pública

trabajando en red para mejorar la calidad de la democracia e incrementar la participación política ciudadana) organizó un espacio para debatir entorno a los desafíos de la democracia, con el objetivo de identificar nuevos y viejos desafíos que enfrentan las democracias liberales occidentales en el contexto actual dominado por la incertidumbre e identificar nuevos mecanismos dentro de las democracias occidentales para hacer frente a los desafíos del siglo XXI.

La Diputación foral participó en una mesa redonda junto a grandes expertos en la materia como Cristina Monge (Presidenta de Más Democracia), Manuel Villoria (Catedrático de Ciencia Política), Raúl Olivan (Director general innovación social en el Gobierno de Aragón) o Safira Cantos (Directora de la Fundación Hay Derecho) entre otros, donde se debatió en torno a la falta de confianza de la ciudadanía, sus causas y los elementos que pueden ayudar en su recuperación. La Diputación foral detalló diferentes iniciativas puestas en marcha, como el Sistema de Integridad Institucional, la Norma foral, 4/2019 de Buen Gobierno o la iniciativa *Etorkizuna Eraikiz*.

d. La importancia de los Sistemas de Integridad en los gobiernos locales.
Online, 17 de octubre

EUDEL, Euskadiko Udal Elkartea, con ocasión de los nuevos equipos de gobierno municipales constituidos tras las elecciones municipales de mayo del 2023, organizó un itinerario formativo para los nuevos representantes que se materializó a través de diferentes *webinars*.

En esta ocasión, se solicitó la colaboración de la Diputación foral para la sensibilización en torno a la importancia de los Sistemas de Integridad. Se comenzó con la reflexión en torno al concepto de integridad y la importancia de los sistemas de prevención, para continuar señalando los elementos que deben de componer un verdadero Sistema y finalizar con la descripción y experiencia del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación foral de Gipuzkoa y de su sector público.

e. Buen Gobierno, Sistemas de Integridad y canal de denuncias. Eibar, 23 de noviembre

El Ayuntamiento de Eibar organizó en el Teatro Coliseo su II Jornada de Comunicación y Transparencia en las Administraciones públicas. El objetivo del evento era el de visibilizar y dar a conocer la labor de las administraciones públicas en materia de comunicación y transparencia, y aportar soluciones de mejora para todo tipo de organizaciones públicas sobre dichas cuestiones. Sirvió para poner en valor cuestiones relacionadas con la comunicación digital, comunicación de crisis, imagen de marca, accesibilidad web, analítica digital, el buen gobierno, la transparencia activa y pasiva, y los canales de denuncias. El evento estuvo dirigido a profesionales de la comunicación del sector público y personal de las administraciones públicas, en general, así como a expertos/as y profesores/as en comunicación institucional y marketing, alumnos/as de grados de comunicación, periodismo o similares, e incluso a medios de comunicación interesados en la materia.

En esta ocasión, la intervención de la Diputación foral se centró en la concepción del Buen Gobierno para la Administración foral, la importancia de los sistemas de prevención y los beneficios que tiene para la entidad, los elementos que componen los Sistemas de Integridad y el funcionamiento y características de los canales de denuncia.

II. JARDUNALDIA: KOMUNIKAZIOA ETA GARDENTASUNA ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

II JORNADA DE COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



Berretzako lan-amateak
Inscripciones para asistir presencialmente
www.eibar.eus
2023ko urtarraren 26tik azararen 16ra
Del 26 de octubre al 16 de noviembre de 2023



Streaming bidez Eibariko Udaleren
YouTube kanalean
Siguelos/a streaming en el canal de YouTube del
Ayuntamiento de Eibar.

Data: 2023ko azaroak 23
Tokai: Eibariko Coliseo Antzokia
Ordua: 09:00 - 13:45

Fecha: 23 de noviembre de 2023
Lugar: Teatro Coliseo de Eibar
Hora: 09:00 - 13:45



ÓSCAR CORTÉS ABAD

Komunikazio digitalaiko koordinatzailea Medirgo Udaleren
eta Iratzean Juan Carlos Errege Unibertsitatean
Koordinatzaile de Comunicación Digital en el Ayuntamiento de
Madrid y profesor en la Universidad Rey Juan Carlos

Pandemia osteko komunikazioa: krisi-egoeren
plangintza eta kudeaketa
Comunicación post-pandémica: planificación y
gestión en situaciones de crisis

CAS - 09-15



MALEN ILLARRAMENDI BEITIA & JONE AMONARRIZ ZUBELDIA

Bezeroen kudeaketa eta marka-estrategia (AZK)
Gestión de clientes y estrategia de marca (AZK)

Marka-irudiaren sorrera, eguneraketa eta
kokapena administrazio publikoetan
Creación, actualización y posicionamiento de la
imagen de marca en las administraciones
públicas

EUS - 09-45



ARANTXA HERNÁNDEZ LÓPEZ

UX Lead Kudeaketa Akademikoko Zibitza Digitalaren eta
UCCOko Unibertsitat (Obera de Gasteiz) teknologia
Arloko irakaslea

UX Lead en Servicios Digitales de Gestión Académica y
Docente del Área de Tecnología de la UCC Unibertsitat
(Obera de Gasteiz)

Web-orri eta aplikazio instituzionalen sorrera
iragarritasuna herritar guztientzat
Construcción de páginas web y apps
institucionales: accesibilidad para toda la
ciudadanía

CAS - 10-15



IÑAKI GOROSTIZA ESQUERDEIRO

Data Analytics-eko badike eta zuzendaria LNSSen
Gestión y dirección de Data Analytics en LNS

Naurtzea, aztertzea eta erabakirik hartzea
online sektore publikoko datuetan oinarrituta
Medición, análisis y toma de decisiones en
base a datos en el sector público online

CAS - 11-15



GOIZEDER MANOTAS RUEDA & HARITZ UGARTE AIZPURU

Gobernanta Salako aholkularia Gipuzkoako Foru
Aldundian
Asesora del Departamento de Gobernanza de la Diputación
Foral de Gipuzkoa

Berrikuntza eta Erakidetakoko zuzendaburua Gipuzkoako
Foru Aldundian
Jefe del Servicio de Innovación y Transformación en la
Diputación Foral de Gipuzkoa

Gobernu ona, zuzentasun sistema eta
salaketan kanala Gipuzkoako Foru Aldundian
Buen gobierno, sistema de corrección y canal
de denuncias en la Diputación Foral de Gipuzkoa

EUS - 11-45



KOLDOBIKE URIARTE RUIZ DE EGUINO

Esteko Juaritzako Berrikuntza Publiko proiektuen
arduraduna eta Informazio Publikoaren Sarbidariko
Euskar Batzordeko kidea

Responsable de proyectos de Innovación Pública en el
Gobierno Vasco y Vocal de la Comisión Vasca de Acceso a
la Información Pública

Informazio publiko eskuratzeko eskubidea
eskasarak itzapidetzetik kudekatzerako talde
kualifikatuak finkatzeraino
El derecho de acceso a la información pública,
desde la tramitación de solicitudes hasta la
consolidación de equipos cualificados para su
gestión. Principales retos

CAS - 12-15

13:00 - 13:30

MAHAI-INGURUA
Mizidaren arazoak eta
hauzarmenak

Parte-hartzaileak, jarraitzaileak, Arakioleko sargoa da
Parte-hartzaileak, jarraitzaileak, Arakioleko sargoa da

MEZA REDONDA
Aholkari eta irakasleak eta
koordenatzaileak

13:30

ONDORIOAK ETA AMAIERA
CONCLUSIONES Y CIERRE

13:45 - 13:50
13:45 - 13:50



#EibarKomunika



Cartel de las Jornadas

c) Formación online “Gobernanza abierta y colaborativa”

Desde el 27 de noviembre del 2023 hasta el 16 de mayo del 2024 tendrá lugar la sexta edición de la formación online Gobernanza Abierta y Colaborativa organizada por la Diputación Foral de Gipuzkoa junto a Globernance – Instituto de Gobernanza Democrática y la UNED-Bergara, donde el alumnado tiene ocasión de conocer en profundidad el Sistema de Integridad Institucional, además de otras materias relacionadas con la buena gobernanza.

En esta edición se cuenta que un total de 31 estudiantes, de entre los cuales 11 son trabajadores de sector público foral o de ayuntamientos del territorio y el resto provienen de consultorías relacionadas con la innovación estratégica y social, transformación, comunicación o marketing, entidades del tercer sector o son trabajadores de entidades como EUDEL o mancomunidades, quedando patente la labor de sensibilización que se consigue a través de esta formación no solo entre el personal propio sino también hacia la sociedad en general.

4. Asuntos recibidos

La Comisión de Ética Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público ha seguido atendiendo y resolviendo los asuntos y denuncias relativas al cumplimiento del SII y los Códigos aprobados hasta el momento: el aplicable a los altos cargos, al empleo público, a la contratación, a las subvenciones y ayudas, a los Grupos de Interés y a la utilización de los Datos y la Inteligencia Artificial. Esta es la evolución de los asuntos tratados desde que comenzó su andadura a mediados del 2016:

- ❑ **2016: 5 CP y 1 denuncia (6)**
- ❑ **2017: 4 CP + 2 EP (6)**
- ❑ **2018: 5 CP + 1 EP + 2 EP denuncias + 1 CC (9)**
- ❑ **2019: 3 CP+ 2 CP denuncias + 4 EP + 2 CC + 1 AS + 1 SII (13)**
- ❑ **2020: 1 CP + 1 EP + 2 EP denuncias (4)**
- ❑ **2021: 7 EP + 1 CP (8)**
- ❑ **2022: 1 CP + 1 EP + 1 CC + 1 SII (4)**
- ❑ **2023: 1 CP + 6 EP + 2 SII (9)**

CP: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Cargos Públicos**

EP: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Empleo Público**

CC: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Contratación**

SA: Resoluciones relacionadas con el código de conducta de **Subvenciones y Ayudas**

GI: Resoluciones relacionadas con el Código de conducta de **Grupos de Interés**.

DIA: Resoluciones relacionadas con el Código ético para la utilización de los **Datos y la Inteligencia Artificial**.

SII: Resoluciones relativas a consultas generales sobre el **Sistema de Integridad Institucional**

a) Resumen

Asuntos	Nº	Resolución	Nº
Consultas y denuncias SII	2	No contraviene	2
Consultas y denuncias EP	6	No contraviene, recomendaciones	5
Consultas y denuncias CP	1	Contraviene, recomendaciones	2
Total asuntos recibidos en 2023	9	Total asuntos resueltos en 2023	9

Como viene siendo habitual, además de analizar e interpretar lo establecido en los diferentes Códigos de Conducta que componen el SII, ha sido necesario analizar también diferente normativa para poder obtener una visión global desde el punto de vista jurídico o poder adoptar la resolución más apropiada. En el año 2023, ha sido necesario estudiar:

- [Decreto 19/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio.](#)
- [Ley 11/2016, de 8 de julio, de garantía de los derechos y de la dignidad de las personas en el proceso final de su vida.](#)

En el siguiente cuadro se resumen los asuntos, los preceptos analizados y la resolución adoptada.

01/2023 (SII)	01/2023, resolución relativa a una consulta realizada por parte del Comité de Empresa de IZFE S.A. en relación a la adecuación al Sistema de Integridad Institucional del procedimiento de otorgamiento del complemento de productividad ESKERTU
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia profesional [art.5.b)] • Mejora de gestión [art. 8.1)] • Eficiencia [art. 2.6)] • Responsabilidad profesional [art. 3.5.d)] • Integridad [art. 1.b)] • Transparencia [art. 3.1.d) y e)]
CCCP	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a la excelencia ética y de gestión [art. 6.1.2)] • Integridad [3.2.d)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene. Recomendaciones de transparencia.
02/2023 (SII)	02/2023, resolución relativa a una queja presentada de forma anónima en relación al procedimiento ESKERTU
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia profesional [art.5.b)] • Mejora de gestión [art. 8.1)] • Eficiencia [art. 2.6)] • Responsabilidad profesional [art. 3.5.d)] • Integridad [art. 1.b)] • Transparencia [art. 3.1.d) y e)]
CCCP	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a la excelencia ética y de gestión [art. 6.1.2)] • Integridad [3.2.d)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene. Recomendaciones de transparencia.

03/2023 (EP)	03/2023, resolución relativa a una consulta sobre la posibilidad de realizar el proyecto de construcción de su vivienda habitual
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Honestidad y Desinterés [art. 3.a)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene.
04/2023 (EP)	04/2023, resolución relativa a una queja sobre la falta de respuesta por parte de una empresa contratada
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto [7.d)] • Transparencia [3.1.c)] • Responsabilidad profesional [3.5.b) y c)]
CCC	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre gestión del contrato (art. 12)
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene. Recomendaciones de contratación.
05/2023 (CP)	05/2023, resolución relativa al abono de gastos de comida y representación
CCCCP	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia [art. 3.7.a) y b)] • Ejemplaridad [3.3.k)]
Otras normas analizadas	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 16/1993³: gastos de comida (art. 15) y gastos de representación (DA 4^a)
Resolución	No contraviene. Recomendaciones de eficiencia y representación.
06/2023 (EP)	06/2023, resolución relativa a una queja sobre el servicio prestado y trato recibido
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto [art. 7.d) y e)] • Responsabilidad profesional [art. 3.5.b) y c)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene. Recomendaciones de contratación.

07/2023 (EP)	07/2023, resolución relativa a una queja sobre el trato que recibió una residente por parte del médico titular del centro
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto [art. 7.d) y e)] • Responsabilidad profesional [art. 3.5.b)]
Otras normas analizadas	• Ley 11/2016 ⁴ : cuidados paliativos, sedación, comunicación [art. 4.c) y m); art. 12; art. 5]
Resolución	Contraviene. Recomendaciones de revisión de protocolo y de contratación.
08/2023 (EP)	08/2023, resolución relativa a una denuncia en relación a posibles irregularidades acontecidas en el expediente OP2022/309c en el marco del proceso de estabilización referido a las plazas de guarda forestal
CCEP	• Imparcialidad y Objetividad [art. 4.d y e)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	No contraviene.
09/2023 (EP)	09/2023, resolución relativa a una queja presentada por el silencio administrativo en relación a la solicitud de información sobre el estado de su expediente y por el exceso de burocracia
CCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad profesional [art. 3.5.b) y c)] • Respeto [art. 7.d)] • Transparencia [art. 3.c), d) y f)] • Cultura de gestión e innovación [art. 2.3.b), c) y e)]
Otras normas analizadas	-
Resolución	Contraviene. Recomendaciones de transparencia y de gestión.

3 Decreto 19/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

4 Ley 11/2016, de 8 de julio, de garantía de los derechos y de la dignidad de las personas en el proceso final de su vida.

Asunto 01/2023

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA CONSULTA REALIZADA POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA DE IZFE EN RELACIÓN A LA ADECUACIÓN AL SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DEL PROCEDIMIENTO DE OTORGAMIENTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD ESKERTU

I.- CONSULTA

1.- El 8 de febrero del 2023 se recibió una consulta realizada por el Comité de Empresa de IZFE S.A., Sociedad Foral de Servicios Informáticos. La consulta se refiere al procedimiento de asignación de *Eskertu* como complemento retributivo orientado a premiar una actividad extraordinaria de los trabajadores. Se indica que, para poder optar a éste, el trabajador es propuesto por su responsable, quien elabora un informe en el que se detallan las evidencias que justifican su candidatura.

Se señala que 3 de los 11 *Eskertus* concedidos en 2022 han recaído en personas pertenecientes al Comité de Dirección y que, al no publicarse los informes de evaluación del procedimiento, el procedimiento no es suficientemente transparente.

2.- En este sentido, se solicita opinión sobre si el procedimiento que se sigue para la asignación de los *Eskertus* respeta las buenas prácticas que contempla el Sistema de Integridad Institucional y si, en cualquier caso, debería publicarse toda la información generada en el procedimiento en aras a fomentar los valores establecidos 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 (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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia

⁵ Todos los asuntos pueden consultarse en <https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad/comision-de-etica>

artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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- En el presente asunto se denuncia una posible mala *praxis* en el seno de un procedimiento cuya decisión recae en última instancia sobre el Director de IZFE (Sociedad foral de Servicios Informáticos). Siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 10 de febrero se le trasladó al Director de IZFE la información oportuna a fin de informarle y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, el Director de IZFE remitió el 20 de febrero del 2023 un escrito con sus consideraciones.

2.- La consulta recibida por parte del Comité de Empresa de IZFE (en adelante, el Comité) describe en primer lugar el procedimiento denominado *Eskertu* que contempla la política retributiva de IZFE, orientado a premiar la actividad extraordinaria de los trabajadores. Para ello, se adjunta un documento donde se define el objeto de este complemento y el procedimiento a seguir para su obtención. Para optar a este complemento, de carácter anual, la persona trabajadora es propuesta por su responsable, que ejerce de evaluador, que elabora un informe y adjunta las evidencias que justifican la candidatura. Esta candidatura es, a su vez, validada por el responsable de área y, finalmente, es el Director quien resuelve si procede o no la asignación de este complemento económico.

El Comité señala que el procedimiento de asignación se realiza con opacidad, ya que no se publican ni los informes ni los resultados de los mismos, ni siquiera anonimizando su contenido, y señala que la única información que recibe el Comité es cuántos y a quien se han concedido.

Se aporta como dato que en 2022 se han concedido 11 *Eskertus* para una plantilla total de aproximadamente 160 trabajadores, y que 3 de ellos se han concedido a 3 directoras pertenecientes al Comité de Dirección, señalando que en ocasiones anteriores también se han asignado a personas pertenecientes a la propia Dirección. Dicho esto, se cuestiona si en este caso no convergen en una única figura las competencias de evaluador-supervisor-asignador del complemento.

Por otra parte, se señala que se ha rechazado otorgar este complemento en varias ocasiones aduciendo que, además del desempeño profesional, que deben estar justificadas con evidencias, se han valorado “otros comportamientos” que sin embargo no han sido transmitidos ni se ha adjuntado evidencia alguna de los mismos por parte del Director, creando una sensación de arbitrariedad.

Teniendo en cuenta lo señalado, el Comité plantea dos cuestiones; por un lado, si esta forma de proceder respeta las buenas prácticas que contempla el Sistema de Integridad Institucional (SII); y, por otro, si en aras a afianzar la confianza en las empresas del sector público y extender la cultura ética y de transparencia deberían publicarse los informes de propuesta de los evaluadores (debidamente anonimizados) así como el resultado de la valoración del Director con un informe que recoja el resultado y las evidencias de los criterios que se hayan utilizado.

3.- Por su parte, en la documentación remitida por el Director de IZFE, además de señalar también el procedimiento de asignación del complemento, se asegura haber seguido en todo momento el principio de transparencia, respeto a la legalidad y a los derechos fundamentales y la protección de datos personales.

Señala que los indicadores que se evalúan son conocidos por el Comité ya que prestaron su conformidad a los mismos mediante el acuerdo de 20 de septiembre de 2016. En el mismo se señala que dicho sistema de incentivos al rendimiento premiará, con carácter personal, la actividad extraordinaria o iniciativa con el que la persona trabajadora desempeñe su labor profesional. Este sistema tiene en cuenta los siguientes indicadores: (1) el resultado de la evaluación anual de desempeño, (2) el especial compromiso con la consecución de los objetivos anuales de la organización, (3) la especial disposición y actitud personal y (4) otros indicadores de objetivos. Tras ser acordado con la representación del personal, fue propuesto al Consejo de Administración de IZFE, que dio su conformidad en sesión del 8 de noviembre del 2016. Como dato añadido, se señala que en el marco de una demanda judicial interpuesta por el Comité contra IZFE, la sentencia recoge como hecho probado, entre otros, la comunicación anticipada al Comité de las cuestiones relativas a *Eskertu*.

Se señala que el procedimiento del sistema de incentivos no prevé la publicación de las propuestas de candidaturas de la persona evaluada ni las resoluciones del supervisor. En cuanto a la posibilidad de publicar anónimamente las resoluciones, no se considera viable ya que en las mismas se especifica la actividad concreta que han realizado los profesionales candidatos por lo que serían fácilmente identificables y no podría garantizarse el anonimato. En cualquier caso, se señala que desde que se aprobó el complemento se ha venido mostrando al Comité la relación del personal al que se le ha asignado y desde 2021, siempre y cuando se obtenga la autorización de la persona implicada, existe la posibilidad de acceder a la información completa, cuestión que se ha indicado en reiteradas ocasiones.

En cuanto a las personas que en los últimos años han recibido el incentivo, el Director destaca que, de las 9 personas resultantes de las elecciones sindicales del 2015, 5 de ellas recibieron al menos un *Eskertu*; que, de las 9 personas resultantes de las elecciones sindicales del 2019, 7 de ellas recibieron al menos uno; y que, de las 5 personas que actualmente conforman el Comité, 4 de ellas han percibido al menos uno. También señala que de las 7 personas que actualmente están en el Comité de Dirección, 3 personas han recibido uno, no siendo ninguno de ellos el propio Director.

4.- Tal y como se desprende de las consideraciones de ambas partes y la documentación aportada, *Eskertu* es un concepto destinado a premiar el especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés o inciativa con que una persona se desempeña en su puesto de trabajo, y que pretende agradecerse mediante este incentivo económico.

Esto está plenamente alineado con lo establecido en el Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral de Gipuzkoa (CEEP) en relación al valor de la **excelencia profesional**,

que señala que las y los empleados públicos forales desarrollarán y mejorarán continuamente sus competencias profesionales con la finalidad de optimizar su perfil profesional y con el objetivo de llevar a cabo un desempeño adecuado de las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo, siempre con el objetivo de contribuir al mejor rendimiento y resultados de la organización, el compromiso organizativo, en beneficio de los usuarios de sus servicios (**art 5.b**). Y en el marco de la **mejora de gestión**, se señala también la colaboración en los procesos de evaluación en relación con los puestos de trabajo (**art. 8.1**).

En el mismo sentido se pronuncia el valor de **eficiencia (art. 2.6)** que dice que “(...) [la eficiencia] se promoverá mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que la evaluación de las políticas públicas, así como la evaluación del desempeño de las y los empleados públicos, sean pilares esenciales (...)”.

Incluso 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) va más allá al hablar expresamente de incentivos a la excelencia profesional como medida fomento, prevención y garantía:

6.1.2 Incentivos a la excelencia ética y de gestión

a) La Administración foral **podrá establecer premios a la excelencia ética y de gestión** en sus respectivas unidades directivas o en las del sector público dependiente o vinculado.

b) Por Acuerdo de la Diputación Foral se aprobarán, en su caso, las bases que rijan tales premios y las compensaciones o reconocimientos que se les otorgue a cada persona o unidad.

c) Los premios a la excelencia ética resaltarán especialmente la superación en un comportamiento sostenido o por medio de una acción concreta de los estándares mínimos regulados en este Código en lo que a Normas de Conducta respecta.

(...)

Por lo tanto, este sistema de incentivos implantado en IZFE responde plenamente a los objetivos que se establecen en SII por lo que supone un procedimiento adecuado para la consecución de objetivos y mejora de los resultados de la entidad.

Por otro lado, según la documentación aportada, el procedimiento establecido para su otorgamiento es claro, ya que tanto en la información pública sobre el mismo como la que consta en la plantilla que sirve de solicitud se señala que se tendrá en consideración y deberán señalarse el valor añadido aportado por la persona candidata durante el año, los resultados y efectos contrastables y diferenciadores que evidencia el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, y el interés o iniciativa con que ha desempeñado su puesto de trabajo. Estos son los aspectos que deben recogerse en la propuesta, a modo de indicadores para poder evaluar la idoneidad de la candidatura.

En este sentido, el CCEP también aborda la cuestión de los indicadores como mecanismo para poder evaluar la gestión profesional. Así se señala en el artículo **3.5.d**) en relación al principio de **Responsabilidad profesional**:

3.5. Responsabilidad profesional

(...)

d) *En la gestión cotidiana de su actividad profesional, las y los empleados públicos forales trabajarán a través de las metas y objetivos enmarcados en el Plan Estratégico de gestión de cada mandato, así como mediante el cumplimiento de los **indicadores** establecidos para **poder evaluar los resultados de su gestión**.*

Como en toda evaluación, los indicadores pueden ser de carácter cuantitativo, cualitativo o puede ser una combinación de ambos. Evidentemente, siempre que se prevea indicadores de percepción cualitativa, hay un margen de discrecionalidad, que no tiene por qué necesariamente entenderse como arbitrariedad, si no que puede entenderse también como el margen de libertad de acción para adoptar la decisión más idónea, ejercida prudentialmente. Una decisión arbitraria, sin embargo, supondría una decisión sin fundamentos racionales. Y, obviamente, al no ser una evaluación estrictamente cuantitativa u objetiva, siempre puede haber lugar a que el resultado sea negativo por considerarse que no se han cumplido los requisitos exigidos, sin que eso tenga que suponer automáticamente que la decisión haya sido arbitraria.

Como se ha dicho, en el asunto que nos ocupa se establecen cuáles son los indicadores a tener en cuenta y se exige, además, la aportación de evidencias que lo demuestren. Por otro lado, a pesar de que la asignación la resuelve una persona (el Director), en el procedimiento participan hasta 3 personas: quien valora y hace la propuesta (el responsable directo de la persona); quien valida la idoneidad de la propuesta (el responsable de área) y quien finalmente resuelve (el Director, en el ejercicio de las funciones que le competen), quien además tiene la posibilidad de solicitar información adicional, incluso a entrevistar al candidato propuesto. Siendo una cadena de personas con diferentes responsabilidades las implicadas en el procedimiento, parece poco probable haber lugar para el arbitrio en el sentido negativo.

Además, no hay que olvidar que el SII señala la necesaria justificación de las decisiones que se adopten en el desempeño de las funciones públicas precisamente para salvaguardar la integridad de las actuaciones. Así se recoge tanto en el CCCP (**art.3.2. d**)) como en el CCEP (**art. 1.b**) en relación al valor de **Integridad**:

CCCP - Integridad

(...)

d) *Para salvaguardar el ejercicio íntegro de sus funciones, los cargos públicos forales **justificarán sus decisiones y resoluciones, así como sus propuestas y prioridades políticas**, en elementos objetivos e informes técnicos competentes que avalen, en su caso, tales procesos.*

(...)

CCEP - Integridad

(...)

b) Para salvaguardar el ejercicio íntegro de sus funciones, las y los empleados públicos forales **justificarán siempre sus propuestas de resolución o sus informes o actuaciones en datos pertinentes y técnicos.**

(...)

En cuanto a la transparencia del procedimiento, debemos recordar que es uno de los principios recogidos en el Sistema de Integridad Institucional y en la mayoría de sus códigos, quizás más desde la perspectiva de la ciudadanía, pero igualmente válido para los procesos internos. Teniendo en cuenta esto, el CCEP se pronuncia de la siguiente manera (**Transparencia 3.1**):

(...)

d) Las y los empleados públicos forales desarrollarán de forma efectiva una **cultura de transparencia en la organización y en los procedimientos administrativos**, desarrollando toda su actividad profesional en clave de que **en cualquier momento los expedientes que tramiten pueden ser objeto de solicitud de información pública y de escrutinio por la ciudadanía.**

e) La transparencia en cualquier de sus dimensiones no implica, en ningún caso, que el empleado público foral no haya de mantener activo el deber de reserva de la información que conozca por razón de su actividad profesional, ni prevalerse de ella para su beneficio personal o el de terceros, así como tampoco vulnerar la confidencialidad de los asuntos en que así se determine.

(...)

Tal y como no podía ser de otra forma, se apuesta por la transparencia de las decisiones, ya sean decisiones que afecten a la ciudadanía como aquellas de carácter interno. Por lo tanto, es innegable que deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar dicha transparencia, siendo la cuestión en el presente asunto resolver si se cumplen esas garantías.

No es baladí la mención a la protección de datos personales que muchas veces juega el papel de contrapeso en cuanto a transparencia se refiere. Por eso no hay que obviar las exigencias que se puedan derivar en ese contexto, pero que no proceden ser analizadas por esta CEI.

Lo que sí cabe preguntarse, y es lo que se consulta, es si por parte de la Dirección de IZFE se ha adoptado una actitud garantista de la transparencia o, por el contrario, se ha optado por ocultar información que pudiera ser de interés si no público sí para el Comité, a pesar de que, como ya se ha comentado, el procedimiento no parece exigir su publicación.

A la vista de lo expuesto por parte del Director, el hecho de que sea necesario contar con el consentimiento del interesado por aquello de proteger información confidencial denota prudencia a la hora de ponderar la protección de intereses encontrados y, en cualquier caso, hace accesible (sin bien bajo la condición de consentimiento) la información relativa a las evaluaciones individuales. A pesar de no ser obligatoria, la información está disponible para cualquier trabajador que lo solicite (no solo el Comité), por lo que no parece desprenderse ninguna intención de ocultamiento sino más bien de proteger información personal.

En cuanto al hecho de que hayan sido varias personas adscritas al Comité de Dirección quienes hayan percibido dicho incentivo, en el conjunto de las personas que lo han obtenido y que pertenecen a otras secciones, incluidas personas representantes de las personas trabajadoras, no destaca especialmente su número por lo que se entiende que entra dentro de la normalidad.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 23 de febrero del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - En virtud de lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral que contemplan los valores de Excelencia profesional, Mejora de la gestión, Eficiencia, Responsabilidad Profesional, Integridad y Transparencia; y 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 en cuanto a los Incentivos a la excelencia ética y de gestión y el valor de la Integridad, consideramos que el procedimiento establecido para el otorgamiento de los *Eskertus* no vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

Segundo. - En aras establecer las máximas garantías de transparencia del proceso de asignación, recomendamos adoptar todas las medidas que sean posibles en cuanto a publicidad y accesibilidad de la documentación generada en el procedimiento, siempre cumpliendo y salvaguardando las exigencias que la legislación vigente relativa la protección de datos personales, u otra que sea aplicable, establezca.

Asunto 02/2023

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA QUEJA PRESENTADA DE FORMA ANÓNIMA SOBRE LA ACTUACIÓN DE (...) EN RELACIÓN AL PROCEDIMIENTO ESKERTU

I.- CONSULTA

1. El 18 de mayo del 2023 se recibió una queja anónima presentada contra la (...) por una supuesta actitud negligente en las labores de dirección de la entidad.

Según el escrito presentado, se trata de un trabajador de IZFE y relata los hechos en relación el procedimiento llamado *Eskertu*, que premia con una retribución especial a aquellos trabajadores que han desempeñado una labor excepcional en el año. Este año su responsable le comunicó que le iba a proponer para un *Eskertu* por el trabajo realizado en 2022. Sin embargo, a los días le comunicó que (...) había rechazado su candidatura por faltas de respeto a la empresa, refiriéndose a las salidas que el trabajador realizaba a las concentraciones convocadas por el comité de empresa.

El interesado señala que no cree que defender sus derechos como trabajador sea faltar al respeto a la empresa, y que incluso puede ser ilegal castigarle por ello. Tras contactar con

el comité de empresa y solicitar los informes, señala haber recibido una llamada de (...) donde se le comunica que sus informes no existen porque no ha sido propuesto. Sin embargo, el interesado refiere que su responsable le señaló que si no redactó ningún informe es porque este año las candidaturas habían sido verbales.

2. Dado que en su opinión (...) actúa con falta de ética y profesionalidad, solicita la destitución e inhabilitación de (...).

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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- En el presente asunto se denuncia una posible acción negligente por parte (...) en relación al procedimiento *Eskertu*. Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 22 de mayo se le trasladó a (...) la información oportuna a fin de informarle y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, (...) remitió el 29 de mayo un escrito con sus consideraciones.

2.- La queja recibida de forma anónima denuncia irregularidades en el procedimiento de otorgamiento de los *Eskertus* señalando que, en su caso particular, su responsable propuso verbalmente su candidatura y que ésta fue rechazada por participar en las movilizaciones que se están llevando a cabo a causa de la negociación del convenio colectivo para los trabajadores de IZFE y ser considerado esto una falta de respeto hacia la empresa.

3.- En el escrito de alegaciones presentado por (...) se señala que, según establece el procedimiento, el responsable del trabajador debe elaborar un informe de propuesta al que adjuntará las evidencias que justifican su candidatura. Esta candidatura es, a su vez, validada por el responsable de área y, finalmente, es el Director quien resuelve si procede o no la asignación de este complemento económico. En el asunto que nos ocupa, (...) señala no haber recibido propuesta escrita alguna, y que todas las candidaturas presentadas en 2022 fueron aceptadas.

En relación a la mención de que no se le ha concedido el *Eskertu* debido a su participación en las manifestaciones, (...) señala que eso no solo no es así, sino que a modo de ejemplo señala que incluso trabajadores que han declarado en contra de la empresa en juzgados de lo social han obtenido *Eskertus*, con lo cual su afirmación pierde sentido.

4.- El procedimiento *Eskertu* en cuestión ya fue objeto de estudio por parte de esta CEI en la Resolución 01/2023. Tal y como se señalaba entonces, no es competencia de esta Comisión valorar qué elementos o criterios deben conformar el parámetro de otorgamiento sino, en todo caso, la adecuación del procedimiento (que no prevé las propuestas verbales) a los valores, principios y normas de conducta establecidos en el Sistema de Integridad Institucional, resolviendo en su momento que el procedimiento establecido para el otorgamiento de los *Eskertus* no vulnera lo establecido en el SII.

Por otro lado, las resoluciones de esta CEI solo pueden basarse en hechos probados, no podemos ni debemos emitir juicios de valor sobre supuestos u hechos que carecen de sustento o, en su caso, no ha sido aportado a esta a CEI. En el presente asunto, el único hecho que ambas partes admiten, coinciden en el relato y, por tanto, debemos tomar por cierto es que no se ha propuesto formalmente la candidatura de la persona interesada por lo que, en consecuencia, no hay ningún informe al respecto.

No habiendo evidencias de que se haya incumplido el procedimiento y, en cualquier caso, no encontrando indicios de que se haya vulnerado el SII, no podemos pronunciarnos a favor de la propuesta de cese o inhabilitación de las personas afectadas.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 30 de mayo del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - En virtud de las evidencias aportadas, consideremos que se ha seguido el procedimiento establecido para el otorgamiento de los *Eskertus* y, por tanto, no se vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

Segundo. - Recomendamos la revisión del procedimiento *Eskertu* en aras a valorar la adopción de medidas que mejoren su tramitación y lo doten de las máximas garantías posibles de transparencia.

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONSULTA FORMULADA POR (...), (...) DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA, A PROPÓSITO DE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR EL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE SU VIVIENDA HABITUAL

I.- CONSULTA

1.- El 25 de mayo del 2023 se recibió una consulta formulada por la interesada, en relación a su condición de personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la elaboración de diferentes informes previos para la construcción de su vivienda habitual.

Según señala, va a construir su vivienda habitual en unos terrenos de su propiedad. Tras consultar al Ayuntamiento en cuestión los requisitos previos al permiso de obra, resulta necesario que presente un Estudio de Detalle y un Proyecto de Construcción. Dado que es arquitecta de profesión, tiene la posibilidad de realizar ella misma los dos informes previos a la autorización. Señala que no se trata de una actividad económica y por lo tanto no obtendrá ningún beneficio económico por ello.

2.- Plantea la cuestión de si puede haber algún inconveniente para ello, dada su condición de (...) de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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 con-

ducta establecidos en los diferentes instrumentos de desarrollo del Sistema de Integridad Institucional.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1.- El asunto se refiere a si existe algún inconveniente en la cuestión planteada debido no solo a su condición de trabajadora de la DPF sino porque precisamente su puesto de trabajo se ubica en el servicio de (...).

2.- Como ya se ha pronunciado con anterioridad esta CEI (Resolución 01/2018, 07/2019), 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 profesionales fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad (artículo 14). Por tanto, resulta necesario contar con dicha autorización de compatibilidad para cualquier actividad, autorización que ha de dictar en el órgano correspondiente, en el caso de la Diputación Foral de Gipuzkoa, el Servicio de Función Pública.

3.- El CCEP no señala en ningún momento el régimen de incompatibilidades de los empleados públicos, pero si hace referencia a los valores de Honestidad y Desinterés, que señalan que las y los empleados públicos deben dirigir sus actuaciones exclusivamente con el objetivo del cumplimiento del interés público (artículo 3.a)), atendiendo a una posible confrontación de intereses públicos y privados. Por eso, resulta imprescindible analizar si en este asunto puede existir dicha colisión de intereses públicos y privados, es decir, saber el papel que la interesada, como personal del Servicio (...), pueda jugar a lo largo del procedimiento.

Tras consultar esta CEI el procedimiento a seguir en el otorgamiento del mencionado permiso de obra, constatamos que ni el servicio de (...) de la Diputación Foral de Gipuzkoa ni ningún otro de Departamento del ente foral interviene en ninguna fase del procedimiento, siendo exclusivamente el ayuntamiento del municipio donde se va a construir la vivienda la Administración que toma parte en el mismo.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 2 de junio del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - 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, la actividad que la interesada quiere realizar no contraviene lo establecido en el mismo.

Segundo. - Dado que se trata de un requisito legal, recordamos la necesidad de solicitar la correspondiente autorización de compatibilidad al Servicio de Función Pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA QUEJA PRESENTADA DE FORMA ANÓNIMA SOBRE LA FALTA DE RESPUESTA POR PARTE DE UNA EMPRESA CONTRATADA POR (...)

I.- CONSULTA

1.- El 11 de julio del 2023 se recibió una queja presentada de forma anónima en relación a la falta de atención a una petición reiterada a la empresa (...), empresa encargada de la gestión de (...).

Según se detalla en el escrito, las personas institucionalizadas en dicha residencia son usuarias de distintos servicios; algunos de ellos están incluidos en la aportación de la persona residienciada y otros no lo están (como peluquería, podología y farmacia), aunque de igual forma se prestan en el centro y es la empresa gestora quien lo cobra directamente a través de la cuenta bancaria de la persona residente.

Según se denuncia, se ha solicitado a la empresa en reiteradas ocasiones las facturas por esos últimos gastos y en lugar de facturas se les envía un listado en formato Excel con los gastos habidos, pero no la factura propiamente.

2.- La persona denunciante reivindica su derecho a recibir las facturas pagadas.

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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- En el presente asunto se denuncia la falta de atención a reiteradas peticiones de facturas realizadas a la empresa (...), empresa que gestiona (...).

Como primer apunte debemos señalar que en principio podría tratarse de un problema puramente administrativo o de comunicación entre la empresa y el particular y, por tanto, *a priori*, no susceptible de ser estudiado por esta CEI cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a lo establecido en el SII. Sin embargo, se trata de una situación ocurrida en el ámbito de actuación de una residencia cuya responsabilidad recae en (...) y que, por tanto, tiene la obligación de cumplir con los valores y principios establecidos en el SII para todo el sector público foral, razón por la cual se procede a su estudio.

Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 18 de julio se le trasladó tanto a la Directora de (...) como a (...) la queja recibida a fin de informarle y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, la gerente de (...) remitió el 1 de agosto un escrito con sus consideraciones.

2.- En la queja presentada se señala que las familias de las personas residentes reciben dos cargos al mes, uno por parte de (...) en relación a los servicios que dependen del centro como son la hostelería, asistencia sanitaria, psicológica y terapéutica; y un segundo cargo por parte de (...) por una serie de servicios no cubiertos por la aportación establecida como pueden ser peluquería, podología o farmacia, servicios que se prestan en el centro y que cobra directamente la empresa gestora a través de la cuenta bancaria de la persona usuaria. Según se señala, en este segundo caso, se ha solicitado en reiteradas ocasiones las facturas correspondientes a estos servicios, pero en lugar de las facturas la empresa remite un listado en formato Excel con los servicios prestados y los gastos correspondiente. La persona denunciante expresa su derecho como ciudadano a recibir las facturas de esos servicios que ha abonado.

3.- En el escrito recibido por parte de los responsables de (...), se señala que éste es responsable de 16 residencias, entre ellas la referida en este asunto, de cuya gestión se encarga (...) desde 2019. Tal y como se recoge en las condiciones del contrato, hay algunos servicios al margen de los prestados propiamente, los mencionados de peluquería, podología, farmacia y otros. Dado que estos servicios no entran dentro del precio por residencia, son cobrados a la persona usuaria directamente por (...). En relación a estos gastos, se señala que existen dos opciones: (1) solicitar una lista de los gastos derivados al margen del precio de estancia o (2) solicitar la factura de los gastos derivados al margen del precio de estancia. En el primer caso, desde la residencia se le traslada un documento con la lista de gastos extraordinarios habidos, señalando en su caso los consumos de farmacia que no entran dentro del sistema de copago del sistema de salud. En el segundo supuesto, la solicitud de factura se dirige desde la residencia a los servicios centrales de (...) y una vez recibida la factura, se remite al

solicitante. Para ambas aclaraciones se adjunta tanto el modelo de la lista de servicios como el de factura.

Se señala que en ambos casos la información recibida es la misma solo que en formatos diferentes, y que todas las personas residentes y sus familiares tienen la opción de pedir la información en cualquiera de las dos modalidades. Apuntan que puede tratarse de un error y que se haya solicitado el listado en vez de las facturas, señalando que en caso de recibir la petición de factura normalmente se envía con los detalles necesarios.

4.- Tras las explicaciones recibidas por parte de (...), donde se señala el procedimiento y se plantea la duda sobre si se ha optado por el procedimiento incorrecto para la obtención de las facturas, resultaba necesario asegurar que efectivamente se había solicitado la factura correctamente. Al tratarse de una denuncia anónima presentada a través de la aplicación que garantiza en anonimato de las personas, esta CEI carecía de medios para contactar con la misma por lo que la única opción fue solicitar información adicional a través de dicha plataforma. Sin embargo, trascurrido un tiempo prudencial sin obtener respuesta, esta CEI se ve obligada a emitir esta resolución sin haber podido cotejar dicha información.

5.- Tal y como se ha señalado al comienzo de la valoración, la causa de que esta CEI entre a valorar este asunto radica en que la supuesta o posible negligencia por parte de la empresa (...) tiene lugar en el ámbito de una residencia para personas mayores responsabilidad de (...), y por derivada de la Diputación Foral de Gipuzkoa y, por tanto, queda bajo el paraguas de los valores, principios y normas de conducta y actuación que deben respetarse en el ejercicio de la prestación de servicios públicos. En este caso, deberá asegurarse el cumplimiento tanto de lo establecido en el Código relativo al empleo público foral (CEEP) como en el de la contratación pública foral (CCC).

6.- La contratación de empresas o entidades para la prestación de servicios públicos es una práctica habitual avalada por la legislación actual para el caso en el que dichos servicios no puedan llevarse a cabo con personal propio. Es el caso que nos ocupa; en 2019 se contrataron los servicios de residencia y estancias diurnas en el centro residencia para personas mayores de (...), resultando (...) S.L adjudicataria de los mismos.

El objeto principal del CCC es establecer los valores éticos y normas de conducta, así como principios de buena gestión y normas de actuación profesional que debe presidir las actuaciones en materia de contratación pública, tanto del personal foral en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones como de las empresas y entidades licitadoras intervinientes en el procedimiento de contratación. El objetivo es reforzar la integridad en la contratación pública como elemento generador de confianza.

Para ello, se establecen una serie de pautas que deben cumplir ambas partes, Administración y empresa o entidad. La mayor parte de las normas que se establecen en el CCC están dirigidas a garantizar la integridad del procedimiento de contratación en sí, esto es, desde la justificación de la necesidad de contratar, pasando por la licitación y la adjudicación. Pero el procedimiento no debe terminar aquí, ya que una vez adjudicado el contrato, debe garantizarse también la adecuada gestión del servicio contratado. Así lo señala el propio CCC es su apartado relativo a la ejecución del contrato, donde se señala:

12. Información sobre gestión del contrato

12.1. El contratista se comprometerá a presentar, a petición del poder adjudicador, todos los **documentos justificativos de las condiciones de ejecución** del contrato.

12.2. Las empresas o entidades licitadoras **consienten la realización de todos los controles documentales o in situ** que se consideren necesarios para reunir pruebas que corroboren la sospecha de que se han producido gastos comerciales no habituales (gastos extraordinarios) u otro tipo de prácticas anticompetitivas o corruptas.

Ello especialmente cuando se aprecien sospechas de posible existencia de riesgos o actuaciones fraudulentas, de oficio o por existencia de cualquier información.

12.3. Se admitirán las informaciones obtenidas de cualquier fuente, siempre que se lleve a cabo pretendiendo poner de manifiesto la existencia de vulneraciones de estos compromisos en un contrato público de la Administración Foral.

(...)

Con todo esto, se pretende asegurar una correcta prestación de los servicios contratados. Es importante apuntar que a ojos de la ciudadanía es indiferente la empresa o entidad que presta esos servicios pues es en la Diputación Foral de Gipuzkoa en quien han depositado la confianza del buen funcionamiento del servicio y, por tanto, en lo que al ciudadano se refiere, ella es la responsable. De ahí la importancia de asegurar que estos servicios se prestan con la diligencia que se le espera a la propia Diputación foral y cumpliendo los valores y principios que le identifican y que son los recogidos en SII; es por ello que se entiende que dentro de las condiciones de la ejecución del contrato se encuentra su contemplación y respeto.

Dicho esto, habrá que ver qué establece el SII en cuanto a la prestación de servicios públicos. En este sentido debemos traer a colación diferentes preceptos del CEEP que deben tenerse en cuenta.

En relación al valor del Respeto:

7. Respeto

(...)

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.

(...)

Y también se señalan algunas normas de actuación en relación a los principios de Transparencia y Responsabilidad profesional:

3.1 Transparencia

(...)

c) Asimismo, las y los empleados públicos forales actuarán con especial diligencia **garantizando respuestas rápidas, efectivas y motivadas**, cuando se demande a la Administración Foral información pública por parte de la ciudadanía y de sus entidades, ponderando en cada caso los límites existentes, los derechos en juego e interpretando de forma restrictiva las causas de inadmisión y aquellos límites, con el fin de favorecer el control de la actividad pública por la ciudadanía.

(...)

3.5 Responsabilidad profesional

(...)

b) En el ejercicio de sus funciones las y los empleados públicos forales actuarán siempre con plena responsabilidad profesional, **cumpliendo sus funciones y tareas con la mayor diligencia posible** y dedicando los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos marcados.

c) Todo ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas, valorando siempre los intereses y posiciones que cada asunto o trámite administrativo conlleve, motivando en todo caso cualquier propuesta o informe, y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio incorrecto de tales funciones, así como de sus propias conductas.

(...)

Todos estos preceptos vienen a garantizar una adecuada y profesional atención a la ciudadanía y usuaria de los servicios públicos, llevando a cabo las tareas con la necesaria diligencia, atendiendo a las necesidades y peticiones de los mismos y resolviendo las cuestiones de forma efectiva. Un servicio prestado en estas condiciones tiene como consecuencia una ciudadanía contenta y agradecida con el servicio recibido, lo cual redundará en la buena imagen de la Institución.

En el asunto que nos ocupa, el reiterado ninguneo a la petición de las facturas sería una conducta inapropiada y evidentemente contraria a un ejercicio responsable, respetuoso y profesional, que es lo que exige el SII, y por tanto sería una actitud reprochable por esta CEI por ser contraria al mismo.

Sin embargo, tal y como se ha señalado más arriba, al no haber recibido la información adicional solicitada a la persona que presentó la queja y no haber podido cotejar si realmente se trata de una actuación inapropiada o un error, esta CEI no puede más que dar por buena la información recibida en cuanto a los procedimientos.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 29 de agosto del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - En virtud de las evidencias aportadas, y de lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral que contemplan los valores de Respeto, Transparencia y Responsabilidad Profesional, consideramos que los procedimientos establecidos tanto para el envío de la relación de servicios prestados como de las facturas son correctos y, por tanto, no se vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

Segundo. - La transparencia, la comunicación abierta y la capacidad de respuesta son elementos fundamentales para garantizar la correcta ejecución de un contrato de prestación de servicios públicos. Por ellos, en aras a garantizar el buen funcionamiento y calidad del servicio público y la atención dada a las personas usuarias y sus familiares por parte de la empresa encargada de la gestión de la residencia, recomendamos adoptar las siguientes medidas:

1. Determinar una persona responsable del contrato y encargada de la supervisión de su ejecución, tanto por parte de (...) como de la empresa (...).
2. Establecer unos procedimientos de seguimiento y revisión constantes para realizar un adecuado seguimiento de la ejecución y cumplimiento de los términos del contrato.
3. Requerir periódicamente, así como ante cualquier incidencia, información y documentación que en relación directa o indirecta con el contrato pueda servir para justificar las condiciones de la ejecución del contrato y el correcto funcionamiento del servicio.
4. Realizar inspecciones regulares en el lugar donde se prestan los servicios para verificar la calidad y el cumplimiento. Las inspecciones pueden ser llevadas a cabo por personal de la administración pública o por terceros independientes si es necesario.
5. Establecer un mecanismo para abordar problemas y deficiencias en la ejecución del contrato.
6. Mantener una comunicación abierta y constante con la empresa contratista para abordar cualquier problema de manera oportuna y resolver rápidamente posibles malentendidos.

Asunto 05/2023

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA CONSULTA REALIZADA POR (...) EN RELACIÓN AL ABONO DE GASTOS DE COMIDA Y REPRESENTACIÓN

I.- CONSULTA

1.- El 14 de julio de 2023 se recibió una consulta en relación a los criterios a utilizar en el abono de los gastos de comida y representación en diferentes supuestos.

El escrito comienza con la reproducción de algunos artículos del Decreto 16/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que faculta al abono de los gastos de comidas y representación en situaciones concretas y que son de aplicación al personal funcionario de carrera, interino, en prácticas y al personal eventual de la Diputación Foral de Gipuzkoa. De los preceptos señalados, al parecer del interesado, los gastos por comida únicamente son indemnizables cuando se efectúen fuera del término municipal del centro de trabajo cuando el desplazamiento se haya producido por motivos de trabajo vinculado con la actividad desarrollada en la Diputación foral, por lo que en ningún caso serían indemnizables los gastos de comida que se realicen en el municipio del centro de trabajo.

Según el interesado, fuera del ámbito de la indemnización de los gastos de comida, la única excepción al no resarcimiento de los gastos ocasionados por comidas se encuentra en aquellos gastos (invitaciones a cenas o almuerzos) que hubieran de efectuarse a terceras personas por motivos de representación, siempre que exista previa autorización concedida al efecto por el superior jerárquico y con el requisito adicional de señalar la identidad de los asistentes y el cargo o puesto de trabajo que desempeñan. En este caso, sí serían indemnizables los gastos realizados en el municipio del centro de trabajo.

2.- En este contexto, plantea varias cuestiones:

1. ¿Serían indemnizables los gastos de comida de una reunión de trabajo en el municipio del centro de trabajo en la que únicamente asisten personas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público?
2. Y el mismo supuesto anterior, ¿si además asisten personas de entidades en las que participa directa o indirectamente la Diputación Foral o entidades de su sector público, aunque no sean entidades del sector público foral?
3. Cuando el desplazamiento fuera del municipio del centro de trabajo se realice por personas que estando trabajando en la Diputación Foral lo realicen por su condición de miembro del consejo de administración o por su condición de patrono de una entidad no perteneciente al sector público foral, ¿serían indemnizables los gastos originados en estos desplazamientos?
4. Si no se solicita la autorización requerida para poder efectuar gastos de representación el gasto efectuado ¿sería no indemnizable?
5. A nivel de diputadas y diputados forales, ¿quién es su superior jerárquico?

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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 consulta realizada incluye diversas cuestiones, pero con un denominador común que es el pago o indemnización de los gastos de comida originados en diferentes circunstancias y por diferentes personas que, de forma más o menos precisa, se regulan en el Decreto 16/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

2.- Según se señala en el ámbito de aplicación del Decreto 16/1993 se entienden incluidos en el mismo el personal funcionario de carrera e interinos, el personal eventual y los funcionarios en prácticas de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

En relación a las cuestiones que se plantean en la consulta realizada, han de tenerse en cuenta algunos artículos del Decreto 16/1993 que reproducimos a continuación:

El artículo 15 del citado Decreto establece:

Art. 15

Cuando el desplazamiento se efectúe dentro del término municipal en el que radique el centro de trabajo, o fuera del mismo y pueda el interesado pernoctar en su localidad de residencia, dará lugar al abono de los correspondientes gastos de viaje. Si se produjera fuera del término municipal y, por razón de las actividades a realizar, en aquél hubiera de efectuarse la comida, se resarcirán también los gastos originados en tal concepto, previa conformidad del superior jerárquico que hubiera dispuesto el servicio en que se justifiquen.

Según lo señalado en el artículo, los gastos por comida son indemnizables cuando se efectúen fuera del término municipal del centro de trabajo cuando el desplazamiento se haya producido por motivos de trabajo vinculados con la actividad desarrollada en la Administración foral, por lo que, si se atendiera a su literalidad, no serían indemnizables los gastos de comida que se realicen en el municipio donde se ubica el centro de trabajo.

Por otro lado, su Disposición Adicional cuarta hace referencia a los gastos derivados por representación:

1.- *Se considerarán como gastos indemnizables las invitaciones a cenas o almuerzos que, previa autorización concedida al efecto, hubieran de efectuarse a terceras personas por motivos de representación. Los referidos gastos se resarcirán por su cuantía exacta, previa justificación de los mismos en la que deberá hacerse constar la identidad de los asistentes y el cargo o puesto de trabajo que desempeñen.*

2.- *Corresponderá al titular de la Dirección respectiva, en la Administración de la Comunidad Autónoma y en relación al personal a ella adscrito, y a los Órganos competentes respectivos, en las demás Administraciones Públicas, autorizar la realización de gastos por motivos de representación.*

3.- *La percepción de gastos por motivos de representación será incompatible con el devengo de cualquier dieta o indemnización destinada a satisfacer los ya resarcidos en aquel concepto.*

Siendo esto así, los gastos por comida derivados por motivos de representación serán susceptibles de indemnizar siempre y cuando la persona superior jerárquica haya autorizado dicha representación, aunque no se señala en este caso expresamente si estos gastos pueden originarse dentro o fuera del término municipal del lugar de trabajo.

Por tanto, el Decreto diferencia dos supuestos para la indemnización de los gastos de comida: los originados por causas de representación y los que no. El interesado vincula lo establecido en el artículo 15 y en la Disposición Adicional 4ª, al señalar los gastos de representación como única excepción al resarcimiento de los gastos de comida realizados en el municipio del centro de trabajo. Sin embargo, también podrían interpretarse como dos cuestiones que, aunque como bien se dice en el apartado 3 de la Disposición Adicional, son excluyentes, puedan ser de aplicación independiente y complementaria ya que regulan dos situaciones y tipos de gasto diferentes, por lo que uno no tendría por qué ser necesariamente la excepción al otro.

De acuerdo con el Decreto, el abono de gastos de comida se prevé en determinados supuestos, y bajo autorización:

- Modificación de centro de trabajo (art. 11.1).
- Desplazamiento por razón de servicio fuera del término municipal en el que radica el centro de trabajo cuando, por razón de las actividades a realizar, debe efectuarse en aquél la comida (art. 15).
- Asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento fuera de la localidad de residencia (art. 18.2.b).
- Gastos extraordinarios de comida, con motivo de la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo (DA 2ª).
- Invitaciones a terceras personas por motivos de representación (DA 4ª), en todo caso con autorización previa.

Por tanto, los gastos de comida de una reunión de trabajo entre el personal propio de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público en el municipio del centro de trabajo no tendrían encaje en ninguno de los casos previstos en la norma (1). Sin embargo, en el caso de que a dicha reunión acudieran personas externas al sector público foral, habría que analizarse si se tratan de terceras personas invitadas por parte del personal de la Administración foral y pudiera así tener un eventual encaje en la situación descrita en el Disposición Adicional 4ª (2).

En los supuestos en los que el gasto de comida sea originado en un desplazamiento con motivo del ejercicio de sus funciones, el art. 14 del citado Decreto, se refiere a los desplazamientos por razón de servicio como aquellos “que el personal venga obligado a efectuar en el ejercicio habitual de sus funciones por el desempeño de cometidos que circunstancialmente le hubieran sido ordenados”. En este caso, acudir a un Patronato o a un Consejo de Administración del cual se forma parte por su condición de persona al servicio de la Administración foral parece responder a dicha definición y por lo tanto parece lógico pensar que sí debiera de ser indemnizable, pues no deja de ser un desplazamiento por motivos laborales (3). Cuestión diferente sería, obviamente, si la condición de miembro del mismo tuviera un origen de índole particular, y no de representación de la Administración foral.

En cuanto a los gastos originados por motivos de representación, son un tipo de gasto que, en unas determinadas condiciones que regula la norma, da derecho a una indemnización:

- Deben ser por motivo de representación
- Tener lugar con terceras personas
- Previa autorización de la persona superior jerárquica
- Y haciendo constar la identidad y cargo o puesto de trabajo de los asistentes a la comida

Si bien es cierto que con unas condiciones específicas más allá del supuesto general, al final, no deja de ser un gasto indemnizable por razón de servicio, ya que se entiende que tiene lugar por motivo de su trabajo y en el ejercicio de sus funciones. Cuando una persona está representado a la Institución, debe tener autoridad para representarla y se espera que actúe de acuerdo con los intereses y la identidad de esa institución. Esa autoridad puede ser nata y estar recogida en las normas de organización de la Institución (en el caso de la Diputación foral, la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa), o puede darse por delegación o por autorización.

En cualquier caso, el Decreto señala que los gastos derivados en el ejercicio de dicha representación deben autorizarse previamente por la persona superior jerárquica, cuestión que parece lógica pero que sin embargo puede verse superada por la realidad de un día a día en el que la carga de trabajo y los frenéticos tiempos pueden no ir en consonancia con las estrictas exigencias normativas. Por ello, aunque es cierto que se exige expresamente que la autorización debe concederse con carácter previo, teniendo en cuenta que la gestión de los recursos públicos está en constante control por órganos tanto internos como externos, y que, en primera instancia, el abono de dicho gasto deberá ser validado por el superior jerárquico, una interpretación finalista, razonable y de sentido común puede hacer entender que lo que la norma busca es garantizar que la autorización exista siem-

pre con carácter previo al abono efectivo del gasto. Por ello, siempre bajo un criterio de racionalidad, parece posible realizar una interpretación laxa sobre la exigencia de la autorización previa. En cualquier caso, si a posteriori la persona superior jerárquica no validara o mostrara su disconformidad con tal motivo de representación y gastos derivados, estos no deberían de ser indemnizados (4).

Finalmente, el artículo 74 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, señala que los actos y resoluciones dictados por las y los diputados forales ponen fin a la vía administrativa, lo cual puede dar a entender que no tienen un superior jerárquico como tal y que, por tanto, a estos efectos no les sería de aplicación lo establecido en el Decreto 16/1993 (5).

3.- El Sistema de Integridad Institucional no dice expresamente qué gastos y en qué circunstancias son indemnizables los gastos de comida y de representación, aunque hay algunos preceptos que merece la pena analizar, y si realizamos una lectura relacionada de todos ellos podemos extraer algunas conclusiones.

El CECP menciona en el apartado relativo a la Ejemplaridad el uso de las tarjetas de crédito, artículo que se modificó a raíz de la recomendación que esta CEI recogió en la Memoria de actividades del 2016:

3.3 Ejemplaridad

(...)

k) Los cargos públicos forales no dispondrán de tarjetas de crédito institucionales. **Cualquier gasto o desembolso realizado por razón de su cargo será abonado previamente por el cargo público foral e indemnizado con posterioridad por la entidad en la que ejercen sus funciones, una vez intervenido el gasto. No obstante, en los desplazamientos institucionales o en actos del mismo carácter se podrán establecer excepciones a la norma anterior, que serán debidamente justificadas.**

(...)

Nada dice sobre las condiciones que deben darse para que dicho gasto sea considerado susceptible de ser indemnizado, tan solo que su abono se realizará con posterioridad. Esto podría dar lugar a pensar que, en principio, cualquier gasto originado puede ser indemnizado, independientemente del lugar, los comensales o las circunstancias que rodean la situación.

Por otro lado, sí se hace referencia al tema de la Representación, aunque no expresamente en lo referido a la indemnización por los gastos originados:

3.1 Representación

a) La representación institucional es una responsabilidad del cargo público foral en la que la dimensión objetiva de **preservar la imagen y reputación de la institución** no puede en ningún caso verse puesta en entredicho por la actuación subjetiva de la persona que ejerce esas funciones.

(...)

c) Los cargos públicos forales representan a la institución en su conjunto y ejercerán esa función con la dignidad requerida y el necesario respeto, con la finalidad de que **la imagen que de la institución tiene la ciudadanía sea positiva** y no se vea en ningún caso perturbada o menoscabada por acciones u omisiones, conductas o comportamientos, de la persona que ostente tal representación.

d) En el desempeño de sus funciones representativas actuarán con **plena responsabilidad y sentido institucional**, cuidando especialmente de **no incurrir en ningún tipo de conductas, expresiones verbales o no verbales que no sean adecuadas a la dignidad del cargo público que han asumido voluntariamente y causen, como consecuencia de ello, perjuicios tangibles o intangibles a la institución.**

Lo señalado en estos preceptos viene a tratar de asegurar que ninguna actuación, tanto de índole pública como privada, pueda menoscabar la imagen positiva y reputación de la Institución. Además de la actuación cuidadosa en la actividad diaria, más aún ha de tenerse en cuenta cuando se estén realizando actividades de representación propiamente, ya que en estas circunstancias se está actuando en nombre y representación de la propia Institución. En estas circunstancias, además de adecuarse a los valores y principios establecidos en el SII que identifican a la Administración foral, deberán considerarse también otros usos y costumbres, como puede ser la invitación a cenas o almuerzos como puro acto de cortesía institucional, que también puede contribuir a la buena imagen de la Institución.

Sin embargo, tanto lo señalado en relación a la Ejemplaridad como a la Representación, debe interpretarse relacionando su contenido con lo establecido en las normas de conducta que desarrollan el valor de la Eficiencia.

3.7 Eficiencia

a) Los cargos públicos forales gestionarán los **recursos públicos con eficiencia, obviando cualquier derroche o despilfarro en su uso** y optimizando tales medios de forma eficiente.

b) **El uso de los medios públicos asignados a los cargos públicos forales está vinculado con el ejercicio de sus responsabilidades públicas.** Salvo necesidades excepcionales que se puedan objetivar, se evitará el uso de cualquiera de los medios públicos puestos a su disposición para satisfacer necesidades privadas, personales, familiares o profesionales ajenas a los intereses públicos.

(...)

La gestión de los recursos públicos y la gestión económico-financiera debe estar imbuida por la eficiencia, obviando incurrir en ningún tipo de despilfarro en el uso de bienes o recursos públicos, tanto económicos como de cualquier otra índole, ya que no olvidemos que los recursos públicos provienen de los impuestos pagados por los ciudadanos y las empresas y, por tanto, es esencial que se utilicen de manera eficiente y responsable; la ineficiencia en la gestión de los recursos públicos puede llevar a un gasto innecesario y a un aumento de la carga fiscal para los ciudadanos, ya que los recursos son limitados pero siempre hay demandas y necesidades en constante cambio que deben ser cubiertas por los servicios públicos.

Dicho todo lo anterior, debemos hacer valer el sentido común y la vocación de servicio que se le presupone a las personas que se dedican a contribuir al buen funcionamiento de los

servicios e instituciones públicas. En un contexto de desarrollo de las funciones asignadas, y siempre bajo un criterio de racionalidad y proporcionalidad, parece lógico pensar que con más o menos frecuencia se originen gastos necesarios para poder cumplir con lo que se le exige a las personas trabajadoras de la Administración foral, bien sea porque deben desplazarse a otro lugar para realizar su trabajo bien sea por cuestiones de protocolo, representación y cortesía; ambas situaciones pueden generar gastos que en tanto tienen origen en el cumplimiento de sus funciones públicas, no deberían porqué asumirlos personalmente las personas implicadas. Eso sí, debe recalarse la importancia de velar porque dichos gastos estén plenamente justificados, tanto desde el punto de vista funcional, es decir, teniendo en consideración las circunstancias en las que ha tenido lugar y las funciones que se han desarrollado, como desde el punto de vista de la eficiencia y la proporcionalidad, sin que pueda dar lugar a pensar que se puedan estar derrochando recursos públicos o abusando de las circunstancias para beneficio personal.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 15 de septiembre del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. - En virtud de los establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público y la aplicación de las normas establecidas en 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 en relación a la Ejemplaridad, Representación y la Eficiencia, consideramos que los gastos generados por desplazamiento o por representación que tengan lugar bajo el criterio de racionalidad y proporcionalidad, son a priori susceptibles de ser indemnizables.

Segundo. - Como norma general, aconsejamos tener en consideración las siguientes recomendaciones:

1. Atendiendo al principio de eficiencia, recomendamos evitar gastos innecesarios y el aprovechamiento máximo de los recursos, los espacios y el horario laboral para la realización de reuniones de trabajo, tanto internas como con personal ajeno a la Administración foral.
2. A fin de mantener el equilibrio entre los valores de eficiencia y representación, recomendamos una actuación prudente especialmente cuando suponga la utilización de recursos públicos, tanto económicos como de otra índole.
3. Siempre que no se aprecie un abuso o aprovechamiento de las circunstancias por su condición de persona empleada pública, podría realizarse una interpretación flexible de los requisitos necesarios para la indemnización de gastos derivados en el cumplimiento de funciones públicas.

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA QUEJA PRESENTADA POR DOÑA (...) CON RELACIÓN AL SERVICIO PRESTADO Y TRATO RECIBIDO POR PARTE DE (...)

I.- CONSULTA

1.- El 14 de agosto del 2023 se recibió una queja presentada por Dña. (...), hija de un hombre de 83 años de edad totalmente dependiente, usuario de diferente maquinaria que facilita su cuidado y movilidad. Señala en su escrito que el 11 de agosto se averió el motor de la silla de ruedas, cuestión que ese mismo día puso en conocimiento de (...), quien le respondió que debido a la Semana Grande de Donostia y las incidencias en el tráfico no sería posible reparar el motor en toda la semana (del 14 al 20 de agosto). Tras insistir telefónicamente varias veces, tanto en (...)k como en la propia Diputación foral, le aseguran que acudirán el día 17 a recogerlo pero que tardarán varios días en repararlo y que no existen sillas de repuesto, lo cual hace de facto que el usuario no pueda moverse y por lo tanto le imposibilita llevar a cabo rutinas diarias como acudir al centro de día o a las consultas médicas, actividades que aportan beneficios a su salud.

2.- La interesada expresa su disconformidad con el servicio prestado y el trato recibido por parte de (...), y solicita la reparación de la silla a la mayor brevedad posible (reparación que, finalmente, pudo realizarse el 17 de agosto en el mismo domicilio).

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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- En el presente asunto se denuncia el servicio prestado y el trato recibido por parte de (...) de la Diputación Foral de Gipuzkoa, ante la solicitud de reparación de una silla a motor de un usuario totalmente dependiente. Siendo la Diputación foral responsable final de garantizar el correcto funcionamiento del servicio prestado, corresponde a esta CEI valorar si efectivamente el servicio y trato recibido es acorde a los valores y principios establecidos en el SII para todo el sector público foral.

Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 17 de agosto se trasladó a las personas responsables de la Dirección de (...) (quien tiene la competencia en la materia) la queja recibida a fin de informarle y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, el Servicio de (...) (en adelante, el Servicio) remitió al día siguiente, el 18 de agosto, un escrito con sus consideraciones.

2.- La persona que interpone la queja es hija de una persona de avanzada edad y totalmente dependiente, que debido a su progresivo deterioro físico y cognitivo, se vale de diversa maquinaria (silla de ruedas con motor acoplado, grúa, etc.) para facilitar tanto su cuidado como su movilidad.

Según relata en el escrito, el 11 de agosto el motor que propulsa la silla de ruedas sufrió una avería por lo que procedieron a contactar con (...), para dar cuenta de la avería y solicitar su reparación. Sin embargo, se le comunicó que debido a la Semana Grande de Donostia y las incidencias que ello provoca en el tráfico, resultaba imposible acudir a su domicilio para la retirada del motor y posterior reparación hasta después del 20 de agosto. Tras insistir la familia reiteradamente, se les informa que será el día 17 de agosto cuando se acuda a recoger el motor, si bien indicando que el tiempo estimado de reparación es incierto y que no hay ningún otro motor de repuesto mientras tanto. La interesada pone de manifiesto que esta circunstancia alarga el tiempo transcurrido entre el aviso de la avería y el momento en el que el usuario pueda volver a hacer uso de la silla de ruedas y, por tanto, retomar su rutina diaria (Centro de Día de la Fundación Zorroaga, consultas médicas, etc.) que, como añade la interesada, aportan beneficios a su salud.

Por todo esto, señala su disconformidad con el servicio prestado y el trato recibido por parte de (...), y solicita que se realicen las gestiones oportunas para que se pueda reparar el motor a la mayor brevedad posible.

3.- En el escrito recibido por parte de los responsables del Servicio, se señala que (...) se ubica en la Sección de (...) dentro del Departamento de (...), y tiene como objetivo proporcionar productos de apoyo para favorecer la permanencia en el domicilio de las personas con discapacidad o en situación de dependencia y garantizar su autonomía e integración social para la realización de las actividades de la vida diaria.

La gestión del servicio (...) es responsabilidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la gestión del mismo la tiene adjudicada por contrato la entidad (...). Entre los servicios que se prestan se encuentra, entre otros, la gestión de productos de apoyo recuperables, incluyendo el traslado, recepción, mantenimiento y reparación de los mismos. Cuando un producto necesita ser reparado, como es el caso, se gestiona a través de (...) y en general, este tipo de incidencias se resuelven en un plazo de 2-5 días, siendo difícil dar previamente un plazo concreto, ya que los problemas e incidencias que puede haber son diversos. Según el procedimiento, durante este tiempo no se proporciona al usuario un producto de cortesía ya que el volumen de productos de apoyo que gestiona este servicio no permite garantizar un producto de apoyo de cortesía para todos los usuarios.

Según se señala, efectivamente, el viernes 11 de agosto, se comunicó la avería del motor y se les comunicó que debido a las fiestas de Donostia había dificultades para recorrer la ciudad y que probablemente no podrían repararlo esa semana. No obstante, el lunes 14 de agosto, cuando la familia del usuario volvió a llamar y ante la necesidad de la familia, se analizaron las diferentes alternativas para la reparación. Finalmente, el 17 de agosto, se realizó la reparación del motor en el propio domicilio del usuario.

El Servicio señala en el escrito que entienden y lamentan la situación, conscientes de que los productos de apoyo para la silla de ruedas son una gran ayuda en el día a día para las familias y por eso se procura dar el mejor y más rápido servicio posible. En este caso, con en periodo festivo de Donostia aumentan las dificultades para prestar el servicio como quisieran, pero señalan que siempre se intenta buscar soluciones en la medida de sus posibilidades, como fue el caso, y esperan que escritos como el presentado ayuden a mejorar este tipo de situaciones y a evitarlas en el futuro.

4.- Debemos señalar que esta CEI poco hubiera podido hacer para acelerar el proceso de reparación del motor más allá de las recomendaciones que se pudieran acordar para el presente asunto pues, recordemos, esta CEI tiene como fin impulsar, promover y velar por el cumplimiento de lo regulado en el SII, y sus resoluciones tienen la consideración de propuestas a la Diputación foral, a los órganos de gobierno y a los interesados, con el fin que cada uno de ellos adopten las medidas pertinentes (art. 4 del Decreto Foral 10/2022). Por suerte, según el escrito de respuesta presentado por el Servicio, finalmente el motor de la silla de ruedas fue satisfactoriamente reparado el día 17 de agosto, antes de que esta CEI adoptara su resolución. En cualquier caso, procede analizar si el servicio prestado fue adecuado y acorde a lo establecido en el SII.

5.- En el presente asunto se cuestiona la atención recibida por parte de una entidad contratada por la Diputación Foral de Gipuzkoa para la prestación de ciertos servicios por lo que deberá asegurarse el cumplimiento tanto de lo establecido en el Código relativo a la contratación pública foral (CCC) como al del empleo público foral (CEEP).

Tal y como se señala en el propio CCC, lo establecido en el mismo viene a completar lo señalado en el Código aplicable al empleo público foral, y las pautas establecidas en ambos Códigos deben garantizar que la gestión y prestación del servicio contratado se adecúa a los valores y principios establecidos en el Sistema de Integridad Institucional.

Como ya se mencionaba en la Resolución 04/2023, es importante que los servicios que se prestan desde la Diputación Foral de Gipuzkoa, bien directamente bien a través de empresas o entidades contratadas, se realice con la diligencia que se le espera a la propia

Diputación foral, pues a ojos de la ciudadanía es quien presta el servicio, y correspondan a la confianza que la ciudadanía ha depositado en el buen funcionamiento de los mismos.

El CCEP establece algunas pautas en relación con la prestación de servicios públicos y hace especial hincapié en el respeto y la profesionalidad con la que deben de llevarse a cabo.

Sobre el valor del Respeto se señala lo siguiente:

7. Respeto

(...)

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.

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.

(...)

Y con relación al principio de Responsabilidad profesional:

3.5 Responsabilidad profesional

(...)

b) En el ejercicio de sus funciones las y los empleados públicos forales actuarán siempre con plena responsabilidad profesional, **cumpliendo sus funciones y tareas con la mayor diligencia posible** y dedicando los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos marcados.

c) Todo ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas, **valorando siempre los intereses** y posiciones que cada asunto o trámite administrativo conlleve, motivando en todo caso cualquier propuesta o informe, y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio incorrecto de tales funciones, así como de sus propias conductas.

(...)

Como no podía ser de otra manera, estos preceptos pretenden garantizar una adecuada y profesional atención a la ciudadanía y usuaria de los servicios públicos, llevando a cabo las tareas con la necesaria diligencia, atendiendo a las necesidades y peticiones de los mismos y resolviendo las cuestiones de forma efectiva. Esto resulta básico en cualquier situación

y en la prestación de cualquier servicio público, pero más aún si cabe tratándose de un colectivo especialmente vulnerable como son las personas mayores y dependientes (como en el asunto que nos ocupa). El SII se hace cargo de la especial atención que ha de tenerse con los colectivos más vulnerables, razón por la cual se recoge expresamente en el propio CCEP.

Según se desprende del escrito remitido por el Servicio, existe un procedimiento determinado para el caso de las averías de los equipamientos prestados a los usuarios que así lo necesitan, siendo el período normal de reparación de entre 3 y 5 días. Sin embargo, pueden darse circunstancias ajenas al Servicio que afecten al normal funcionamiento y actividad tanto de particulares como de servicios públicos, como puede ser la celebración de la Semana Grande de Donostia y las incidencias que ello conlleva.

Es entendible el malestar de la familia ante la impotencia de no ver satisfechas sus peticiones, sobre todo teniendo en cuenta que conlleva la paralización de la rutina diaria de esta persona, rutina necesaria para su bienestar físico y emocional. Sin embargo, no puede obviarse una coyuntura que no depende, en este caso, del Servicio. Además, a pesar de que el procedimiento habitual supone trasladar el motor averiado a la planta de reparación, en el presente asunto y, precisamente para no demorar más en el tiempo la situación del usuario, se consiguió reparar en el propio domicilio y antes de lo que en un principio se había señalado (en un principio se hablaba de que se pudiera solventar a partir del 20 de agosto, pero finalmente fue resuelto el 17 de agosto). Esto hace pensar que desde el Servicio se puso voluntad para poder encontrar una solución al problema, siempre en la medida de sus posibilidades, aunque cierto es que, a insistencia de la familia tras varias llamadas telefónicas, cuestión que debería haberse evitado buscando y encontrando alternativas desde el primer momento.

Tal y como se señalaba en la Resolución 04/2023, debemos recordar que un servicio prestado con diligencia, eficacia y empatía tiene como consecuencia una ciudadanía contenta y agradecida con el servicio recibido, razón por la cual deben de adoptarse siempre todas las medidas necesarias para garantizar que así sea.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 30 de agosto del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. – Teniendo en cuenta la coyuntura y el procedimiento adoptado, y de lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral con relación a los valores de Respeto y Responsabilidad Profesional, consideramos que la gestión realizada por el Servicio de Dependencia y Discapacidad no vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

Segundo. – En aras a garantizar el buen funcionamiento y calidad del servicio público prestado y la atención dada a las personas usuarias y a sus familiares, recomendamos adoptar las siguientes medidas:

1. Determinar una persona responsable del contrato y encargada de la supervisión de su ejecución, tanto por parte de la Dirección de (...) como de la entidad (...).
2. Adoptar las medidas necesarias para garantizar que el personal contratado para brindar los servicios públicos recibe regularmente capacitación en habilidades técnicas, comunicación efectiva y sensibilización hacia las necesidades y desafíos de los grupos vulnerables.
3. Establecer políticas sociales sólidas que establezcan estándares de calidad y responsabilidad en la prestación de servicios públicos, incluyendo disposiciones específicas para proteger a los grupos más vulnerables y asegurar que sus necesidades sean atendidas adecuadamente.
4. Asegurar infraestructuras y herramientas adecuadas para que los servicios públicos sean accesibles para todas las personas y conseguir su participación plena en la sociedad.
5. Fomentar la participación activa de usuarios y ciudadanía en general para identificar áreas de mejora y garantizar que las políticas sean inclusivas y efectivas.
6. Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continuos que permitan identificar deficiencias en la prestación de servicios, lo cual posibilitará adoptar las medidas correctivas oportunas y mantener un estándar de calidad constante.
7. Implementar sistemas de gestión y seguimiento de los problemas, asignándole los recursos necesarios para poder agilizar el proceso y obtener respuestas de manera rápida y eficiente.
8. En la medida de lo posible, prestar una atención personalizada que permita reconocer las necesidades individuales de las personas usuarias, para poder adaptar los servicios según las circunstancias específicas de cada caso.

Asunto 07/2023

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA QUEJA PRESENTADA POR DOÑA (...) EN RELACIÓN AL TRATO QUE RECIBIÓ SU MADRE POR PARTE DEL MÉDICO TITULAR DEL CENTRO (...)

I.- CONSULTA

1.- El 10 de noviembre del 2023 se recibió por correo electrónico un escrito presentando una queja en contra del médico titular de la Residencia (...), el Doctor (...), en relación al trato recibido principalmente los últimos días de vida de su madre en el centro.

Según se detalla en el escrito, la salud de la madre de la interesada, de 102 años de edad, empeoró el 8 de agosto del 2023, trasladándole el Doctor que su fallecimiento era inminente (24 horas) y que procedían a dejar de administrarle alimento y líquidos por su incapacidad de tragar. Tras las 24 horas, preguntaron al doctor si no podía administrarle algo a su madre ya que consideraban que estaba sufriendo y no podían hacer ya nada por mejorar su salud, contestando el doctor que al encontrarse la madre tranquila no podían

administrarle sedación. Al segundo día volvieron a insistir, pero la respuesta fue la misma. Al tercer día el médico visitó a la mujer y aseguró a las hijas que era cuestión de 12-24 horas y que volvería más tarde a visitarla, cosa que no hizo. Las hijas, finalmente, dado que se acercaba el fin de semana y durante el mismo la residencia solo cuenta con médicos de guardia, optan por trasladarla a Urgencias del Hospital de Gipuzkoa donde les señalan que, dado el estado irreversible de salud, se le debía haber administrado la sedación hace días para evitar el sufrimiento. Se procede a la sedación y finalmente muere esa misma noche.

2.- Se presenta queja tanto por el trato recibido durante esos últimos días de vida de su madre como por la actitud del médico durante los 7 años que la madre estuvo en la residencia, alegando falta de empatía y desinformación hacia la residente y su familia.

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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.- En el presente asunto se denuncia el trato que recibieron la fallecida y sus familiares los últimos días de vida de la primera, tanto mientras se encontraba aún en la residencia como cuando fue trasladada al Hospital de Gipuzkoa, por parte del médico en cuestión. La Residencia (...) está gestionado por KABIA (organismo autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa) y, por lo tanto, es la Diputación foral la responsable final de garantizar el correc-

to funcionamiento del servicio prestado y garantizar el bienestar de sus residentes. Por ello corresponde a esta CEI valorar si efectivamente el servicio y trato recibido es acorde a los valores y principios establecidos en el SII para todo el sector público foral.

Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 13 de noviembre se trasladó a las personas responsables de la Dirección General de Organismos Públicos la queja recibida a fin de informarles y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, el 29 de noviembre se recibió un escrito con sus consideraciones, que fue completado, a requerimiento de esta CEI, el 30 de noviembre.

2.- La persona que presenta la queja es hija de la fallecida el 12 de agosto del 2023, mujer de 102 años y residente durante 7 años en la Residencia (...).

En el escrito presentado se describen los últimos días de vida de la mujer, desde que el Doctor les comunica que el fallecimiento se prevé inminente y su muerte en el Hospital de Gipuzkoa 5 días después.

Según se relata, el 8 de octubre se comunicó a los familiares que probablemente en las próximas 24 horas fallecería su madre, y que desde ese momento dejaban de darle alimentos y líquidos ya que el estado en el que se encontraba le imposibilitaba tragarlos. Pasadas las previstas 24 horas, los familiares preguntaron al médico si no podían administrarle algo para ayudarle a aliviar el sufrimiento, pero el Doctor les dijo que al encontrarse tranquila no podían administrarle la sedación, la misma respuesta que les dio 24 horas después.

Los familiares se quejan de la escasa atención que recibió la mujer por parte del doctor en esos días, pues acudió a reconocerla solo una sola vez al día y a petición de la familia. Señalan que los fines de semana en la Residencia solo hay médico de guardia, por lo que el sábado por la mañana (5 días después) optan por llamar al médico de urgencias de (...), el cual señala que él puede suministrarle la sedación en el centro, pero constata que no hay personal cualificado para vigilar el proceso, por lo que la familia decide derivarla a Urgencias del Hospital de Gipuzkoa (se adjunta parte de ingreso).

El personal del Hospital pregunta a los familiares dónde había estado hasta entonces y por qué no se le había facilitado antes la sedación pues dado el estado de la mujer de 102 años era absurdo mantenerle en esa situación. Se procede a la sedación después de hacerle un electro y tomarle las constantes vitales (procedimientos que en la Residencia no habían hecho), y finalmente fallece esa misma noche. Al día siguiente el Doctor pregunta por qué le habían derivado al Hospital, señalando que él ya advirtió que se podía haber sedado en la residencia, haciéndose cargo las auxiliares de los posibles problemas que pudieran haber surgido.

La interesada se lamenta del trato recibido en los últimos días de vida de su madre, calificando de poco ético e inhumano tener a una persona de 102 años 5 días agonizando sin comer ni beber nada. Considera que debería cambiarse el protocolo para ser más solidario con las personas enfermas y dependientes, no hacerlas sufrir más de lo necesario y dejarles morir en paz.

Su queja no la presenta ni contra la Residencia ni el personal auxiliar sino contra la persona del Doctor (...), asegurando que este mismo médico ya ha recibido quejas similares anteriormente. Recuerda, además, que durante los 7 años que su madre estuvo ingresada en el Residencia, han sufrido una falta de información del estado de salud de su madre, pues solo la recibían a expensas de solicitarla directamente.

Finalmente, reclama que la Diputación foral supervise cómo se actúa en estas residencias, que cuentan con un doctor unas pocas horas al día, siendo su deseo que se tomen medidas para que esto no vuelva a suceder.

3.- En el escrito recibido por parte de los responsables de los organismos autónomos, se señala en primer lugar el sistema de gestión de las 16 residencias en las que presta servicio KABIA.

Por un lado, están las residencias de Gestión Directa (el jefe de residencia es personal propio de KABIA y los servicios se gestionan desde los Servicios Centrales) y por otro lado se encuentran las sedes de Gestión Integral (mediante licitación, una empresa de servicios gestiona la sede según lo recogido en los Pliegos Técnicos).

La sede de (...) es una sede de Gestión Integral donde hasta el 31/10/2023 ha prestado servicio la empresa de servicios (...) (y desde el 01/11/2023, la empresa de servicios (...)). Aseguran que KABIA realiza un seguimiento del servicio que se presta en todos sus Centros, y han realizado un específico seguimiento de la sede de (...), realizando recomendaciones o correcciones sobre diferentes praxis.

Señalan que la misma queja recibida en esta CEI fue recibida por la Sección de Inspección de la DFG el 09/11/2023 y fue compartida por la inspectora con los técnicos del Área Asistencial del Servicio Central de KABIA, siguiendo el procedimiento habitual ante toda queja recogida en la sección Inspección de la DFG en relación a las sedes de KABIA: es compartida con el Técnico de referencia del Área Asistencial de KABIA, señalando la naturaleza de la queja, realizando una visita de inspección en la residencia, se requiere documentación, se señalan las conclusiones y se establecen medidas a adoptar para corregir las áreas de mejora, en su caso.

En relación a la queja de este asunto, el día 08/11/2023 se realizó visita de inspección a la sede de (...) para analizar la situación y los pasos dados y aunque no se detectaron incumplimientos o malas prácticas, se plantearon dos áreas de mejora general:

- Explicar con claridad el proceso de cuidados paliativos.
- Indicar en los seguimientos médicos las medidas paliativas que se van a adoptar.

Por otro lado, se señala en el escrito que efectivamente el 02/02/2023 un familiar interpuso una queja similar (sensación de desatención al proceso de muerte del residente) en el apartado de inspección (aunque no se especifica si contra el mismo médico) y se actuó de la misma manera: inspección, áreas de mejora y coordinación con el Área Asistencial (se adjunta acta de inspección e informe). En aquella ocasión se recomendaron mejoras en los siguientes puntos, que fueron corregidas en febrero de 2023:

- Los médicos deberán registrar todas sus actividades en el programa Resiplus que utilizan en el centro

- Se recomienda la presencia de enfermeras en turnos de mañana y tarde en todas las jornadas.

Se señala que, con la nueva licitación y la nueva empresa de servicios, se ha modificado la organización de la sede, se ha incorporado un nuevo director y se han incorporado procesos y protocolos de la empresa (...). La empresa de cuidados se compromete a prestar especial atención a la fase final de su vida, y se muestra conforme con el protocolo de fin de fase vigente en la sede (que se adjunta).

Finalmente, se dice que el objetivo de KABIA es ofrecer a las personas usuarias un cuidado integral y personalizado de calidad, por lo que se da gran importancia a la fase de acceso, adaptación, atención continuada y final, así como a la información y participación de las personas usuarias y familiares y/o personas de referencia para poder seguir mejorando el servicio.

4.- Para poder centrar el análisis del asunto, es conveniente señalar que, según se desprende del escrito presentado, son varias las cuestiones que suscitan el malestar y queja de la interesada, que agrupamos en dos (información y cuidados paliativos):

- La actitud del médico durante los días en cuestión, por la falta de atención a su madre, la falta de pruebas realizadas y la falta de información; así como la falta de proactividad a la hora de informar sobre el estado de salud de su madre a largo de los años de residencia en (...).
- El hecho de haberle dejado de alimentar y no haberle administrado la sedación con anterioridad.

Por tanto, la tarea es valorar si en estas cuestiones se actuó conforme a lo establecido en el SII ya que, como se ha señalado con anterioridad, la responsabilidad final de la gestión de las residencias amparadas por KABIA es de la Diputación Foral de Gipuzkoa por lo que procede analizar si el servicio prestado fue adecuado y acorde a lo establecido en el SII.

Las cuestiones señaladas se refieren al personal de una entidad contratada por la Diputación Foral de Gipuzkoa para la prestación de servicios en la Residencia, por lo que deberá asegurarse el cumplimiento tanto de lo establecido en el Código relativo a la contratación pública foral (CCC) como al del empleo público foral (CEEP).

Tal y como se señala en el propio CCC, lo establecido en el mismo viene a completar lo señalado en el Código aplicable al empleo público foral, y las pautas establecidas en ambos Códigos deben garantizar que la gestión y prestación del servicio contratado se adecúa a los valores y principios establecidos en el SII.

Como ya se mencionaba en las Resoluciones 04/2023 y 06/2023, es importante que los servicios que se prestan desde la Diputación Foral de Gipuzkoa, bien directamente bien a través de empresas o entidades contratadas, se realice con la diligencia que se le espera a la propia Diputación foral, pues a ojos de la ciudadanía es quien presta el servicio y debe corresponder a la confianza que la ciudadanía ha depositado en el buen funcionamiento de los mismos. Nos encontramos, además, ante un asunto de especial delicadeza, ya que, principalmente, se trata del trato recibido en los últimos días de vida de una persona por lo que ha de tenerse especial consideración con esta circunstancia.

El CCEP establece algunas pautas en relación con la prestación de servicios públicos y hace especial hincapié en el respeto y la profesionalidad con la que deben de llevarse a cabo.

Sobre el valor del Respeto se señala lo siguiente:

7. Respeto

(...)

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.**

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.

(...)

Y con relación al principio de Responsabilidad profesional:

3.5 Responsabilidad profesional

(...)

b) En el ejercicio de sus funciones las y los empleados públicos forales actuarán siempre con plena responsabilidad profesional, **cumpliendo sus funciones y tareas con la mayor diligencia posible** y dedicando los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos marcados.

(...)

Estos preceptos pretenden garantizar una adecuada y profesional atención a la ciudadanía y usuarios de los servicios públicos, llevando a cabo las tareas con la necesaria diligencia, atendiendo a las necesidades y peticiones de los mismos y resolviendo las cuestiones de forma efectiva. Tal y como se señalaba en la Resolución 06/2023, cobra especial relevancia cuando se trata de un colectivo especialmente vulnerable como son las personas mayores y dependientes (como en el asunto que nos ocupa) y en una situación tan delicada como son los últimos días de vida.

5.- Según se aprecia en la documentación remitida por el Servicio foral responsable, existe un procedimiento determinado para la atención al final de la vida; en el momento de los hechos, el protocolo en vigor era el de la empresa (...). Según el mismo, el objeto es ofrecer atención integral a la familia y al residente en la etapa final de la vida de este último, estableciendo diferentes actuaciones encaminadas a favorecer esa atención integral y

acompañamiento al círculo afectivo, y señalando las responsabilidades de cada uno de los actores, siendo las del médico “informar del estado del residente y establecer plan terapéutico” y, como se señala más adelante en el protocolo en relación al rol de cada miembro del equipo interdisciplinar, la evaluación del paciente y el control de síntomas y la actualización tanto de la valoración clínica como del plan farmacológico y de alimentación.

Según se señala, y siguiendo lo establecido por la Sociedad Española de Cuidados Paliativos, éstos se adoptarán cuando, entre otras razones, el pronóstico de vida sea inferior a un mes y medio, siendo en un principio en el caso que nos ocupa de 24 horas. Por tanto, procedía poner en marcha unos cuidados paliativos que “requieren de atención integral, individual y continua al residente (...), promocionando el principio de autonomía y dignidad de la persona terminal e incorporando, si es posible, a la familia en los planes de cuidado” y “eliminado en lo posible el sufrimiento físico y psíquico que la situación implica (...)”. Y todo ello en un ambiente de respeto, confort, soporte y comunicación que, como bien se señala en el protocolo, depende de la actitud tanto de los profesionales sanitarios como de la familia.

En cuanto a los instrumentos básicos para poder garantizar lo señalado se mencionan, entre otros, el control de síntomas (y la utilización de los medios terapéuticos necesarios para garantizar el bienestar y confort de la persona) y el apoyo emocional y comunicación entre la persona residente, la familia y el equipo terapéutico.

A lo largo del documento se recalca que los cuidados y las decisiones van encaminadas a favorecer el bienestar y confort tanto de la persona residente como de sus familiares por lo que se hace hincapié en la idea de la comunicación continua, respetuosa y amable.

6.- Por otro lado, la Ley 11/2016, de 8 de julio, de garantía de los derechos y de la dignidad de las personas en el proceso final de su vida, independientemente de lo que señale cualquier protocolo interno, establece las condiciones mínimas para garantizar los derechos de las personas, así como las obligaciones del personal asistencial y sanitario que atienda a esas personas, definiendo su marco de actuación y las garantías que deben proporcionar las instituciones sociales y sanitarias a lo largo de dicho proceso.

En relación a los aspectos que se destacan en este asunto, se dice en esta Ley, entre otras cuestiones, que “mediante los cuidados paliativos, se afrontan los problemas derivados de una enfermedad o situación incurable e irreversible, por medio de la prevención y del alivio del sufrimiento mediante la identificación, valoración y tratamiento del dolor y otros síntomas físicos, psicosociales y espirituales” (art. 4.c)).

En cuanto a sedación paliativa, se describe como la “administración deliberada de fármacos, en las dosis y combinaciones requeridas, para reducir la conciencia de un paciente con enfermedad avanzada o terminal tanto como sea preciso para aliviar adecuadamente uno o más síntomas refractarios (...)” (art. 4.m)).

En cuanto a los cuidados paliativos, se señala que las personas que se encuentren en el proceso del final de su vida tienen derecho a recibir cuidados paliativos integrales de calidad adecuados a la complejidad de la situación que padecen, incluida la sedación, con el objetivo de mitigar el posible sufrimiento, el dolor y otros síntomas frecuentes en el tiempo de morir. En cuanto a la administración de estos cuidados paliativos se señala que “se podrán prestar a la persona que se encuentre en el proceso final de su vida en el domicilio o en la residencia o centro sanitario en que sea ingresado, estableciendo, si fuera preciso,

los mecanismos necesarios para garantizar la continuidad asistencial y la coordinación con otros recursos y de acuerdo con los protocolos establecidos por el sistema vasco de salud y el sistema vasco de servicios sociales en condiciones de equidad” (art.12).

En cuanto a la intervención sobre el paciente, se señala que las decisiones se tomarán teniendo en cuenta:

- a. La evidencia científica disponible.
- b. Su experiencia.
- c. La situación clínica, gravedad y pronóstico de la persona afectada.
- d. Los deseos previamente expresados por el paciente, en el marco de una planificación anticipada de la atención o por medio de una declaración de voluntades anticipadas u otro tipo de instrucciones previas.

Y como no podía ser de otra manera, se señala que la información clínica, sanitaria y asistencial debe ser transmitida de manera comprensible y adecuada (art.5).

7.- Tanto el SII como el protocolo de atención al final de la vida vigente en el momento de los hechos y la Ley 11/2016 coinciden en la importancia de una actuación responsable y profesional que incluye, evidentemente, una comunicación continua y una actitud empática.

Sin embargo, los hechos descritos en la queja presentada parecen evidenciar que el Doctor en cuestión no siempre actuó de aquella forma, ni en la etapa final de la vida ni tampoco durante los años de residencia de la mujer. Estos son algunos extractos de la queja presentada:

- “El doctor solamente le visitó una vez y como decía que no tenía ningún problema para respirar y que estaba tranquila que teníamos que esperar”;
- “El doctor me comenta (...) que ya pasara más tarde a ver cómo va. No se digna pasar a verla (...);”
- “(...) [en el Hospital de Gipuzkoa] se procede a hacerle la sedación después de hacerle un electro y tomarle las constantes vitales, cosa que el Doctor de la residencia no se había dignado hacerle”;
- “Este doctor en los 4 días que mi madre estuvo en ese trance solo paso a visitarla una vez al día y por petición nuestra”;
- “[durante los años de residencia] es verdad que nunca nos ha informado de su estado, si no hemos ido a preguntarle directamente”;
- “Este Doctor no es muy amable con todo el residente, pues mi madre llevaba casi siete años en la residencia y siempre le hemos tenido que preguntar nosotros como evolucionaba mi madre, pues él nunca nos decía nada, incluso cuando nos veía por el pasillo no se acercaba a darnos información o decirle algo a mi madre. Nunca hemos sabido si se le ha hecho un análisis de sangre, un electro o cualquier

otra prueba médica. Si le veíamos que los ojos tenía mal éramos nosotros los que teníamos que decírselo (...).

8.- Por otro lado, está el hecho de haber estado 4 días sin ingerir ni alimentos ni bebidas y no haberle administrado la sedación con anterioridad.

A éste último respecto, en el propio escrito parece haber una incongruencia ya que, por un lado, la interesada señala que solicitó en varias ocasiones que se administrara algo para aliviar la agonía (entendemos que se refiere a la sedación) y que finalmente ante la falta de personal en la residencia que pudiera supervisar la evolución en caso de que fuera el médico de (...) quien se lo administrara, decidieron llevarla Hospital de Gipuzkoa. Pero, por otro, más adelante se dice que “Al día siguiente me llama el doctor para preguntarme porque le habíamos derivado al Hospital, pues él ya me advirtió que se podía haber hecho la sedación en la residencia y que las auxiliares se harían cargo si había algún problema”.

De lo señalado en el escrito no queda claro si efectivamente podía haberse realizado la sedación en la misma Residencia, si bien el parte de ingreso en urgencias da a entender que fue lo que la familia transmitió pues señala “Paciente trasladada de residencia para sedación por falta de medios”. Y, sin embargo, en el parte de inspección realizado por los servicios forales se señala que “En el registro del 12 de agosto, cuando la enfermera procede a preparar la bomba de sedación, la médico de urgencia le informa que la familia prefiere derivarla al hospital para estar más atendida con el personal cualificado 24 horas”. Por lo tanto, no parece que fuera que no podía realizarse la sedación en la propia Residencia, sino que la familia prefería que estuviera atendida por personal cualificado y las 24 horas, circunstancias que no se garantizaban en la propia Residencia, ya que, según se señala en el escrito “El viernes en la Residencia no hay ni médico y solo enfermera hasta las 19,30 y el sábado y el domingo solo médico de guardia (...)”, en consonancia con las recomendaciones de mejora implantadas en febrero del 2023 entre las que, recordemos, se encontraba “la presencia de enfermeras en turnos de mañana y tarde en todas las jornadas”, pero, por tanto, no de noche.

Otra cuestión importante es si, independientemente de lugar, se le debería haber sedado con anterioridad o si efectivamente era necesario dejar de administrarle alimentos. En este sentido, el protocolo de atención al final de la vida no señala específicamente en qué consisten concretamente ni en qué momento exacto deben aplicarse los cuidados paliativos, tan solo se señala que entre los elementos fundamentales para definir la enfermedad terminal y que, parece lógico, daría pie al inicio de los cuidados paliativos, se encuentran constatar una enfermedad avanzada, progresiva e incurable; la falta de posibilidades razonables de respuesta al tratamiento; o un pronóstico de vida inferior a un mes y medio, cuestiones que en el asunto que nos ocupan parecían cumplirse.

En relación a esta cuestión, en el parte de ingreso de urgencias únicamente se señala que “La hija refiere en los 4 últimos días situación preagónica sin ingerir nada. Ante la falta de respuesta la trasladan” y “Mal estado general situación preagónica. No responde. Muy delgada”, y tras varias pruebas médicas se acuerda con la familia la sedación, resultando el fallecimiento unas horas después.

En relación a este asunto, los datos aportados y la falta de conocimientos médicos de los miembros de esta CEI impiden que podamos valorar si el procedimiento fue adecuado.

9.- Tal y como se señala en el escrito presentado por los responsables forales, ya habían tenido conocimiento de esta queja por lo que en noviembre del 2023 se realizó una inspección *in situ*.

El sucinto informe de inspección recoge resumidamente la queja presentada y se limita a señalar que en los evolutivos del personal se señala que la residente se encontraba tranquila sin signos de sufrimiento y que en caso de empeoramiento se iniciarían medidas paliativas. El informe concluye que no se ha apreciado irregularidad alguna en el procedimiento. A pesar de ello se realizaron 2 recomendaciones al hilo de lo expuesto hasta el momento:

- Se recomienda explicar con claridad el proceso de cuidados paliativos.
- En los seguimientos médicos se indicarán las medidas paliativas.

Esta CEI considera muy oportunas estas recomendaciones para paliar las deficiencias que tanto en la comunicación como en la especificidad de las medidas paliativas se han puesto de manifiesto en el presente asunto.

Sin embargo, la escasa información que consta en el informe no es suficiente para contrastar la veracidad de la falta de información alegada por la interesada por lo que esta CEI no puede más que darlo por cierto.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 19 de diciembre del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. – Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral con relación a los valores de Respeto y Responsabilidad Profesional, consideramos que la atención recibida tanto por parte de la residente como de sus familiares no se adecúa a lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público, por lo que reprobamos la actuación.

Segundo. – Valoramos positivamente la existencia de un protocolo específico para la atención al final de la vida de las personas; así como la realización de inspecciones *in situ* ante las quejas presentadas. Tras el análisis del protocolo vigente en la actualidad (de la empresa (...)), y en aras a garantizar lo establecido en el SII, recomendamos tener en cuenta y reforzar, o incorporar en su caso, las siguientes medidas:

1. Establecer canales claros y efectivos de comunicación con el paciente (si es posible) y con la familia para explicar opciones de tratamiento y los cuidados paliativos.
2. Proporcionar información detallada a la familia sobre qué son los cuidados paliativos, qué servicios específicos se ofrecen en la residencia y cómo estos cuidados pueden mejorar la calidad de vida del paciente al final de su vida.
3. Asegurar que tanto la familia como el paciente (si es posible) comprendan completamente los tratamientos médicos, las opciones de cuidados paliativos y

proporcionen su consentimiento informado. Esto puede incluir la firma de documentos legales pertinentes.

4. Definir claramente qué servicios de cuidados paliativos se ofrecen, cómo se implementan y quiénes son los responsables de brindarlos.
5. Detallar cómo se administrarán los cuidados específicos cuando el paciente se encuentre en las etapas finales, incluyendo la atención de confort y la transición a cuidados paliativos intensivos.
6. Mantener registros detallados de la atención brindada, las conversaciones con la familia y cualquier decisión tomada, garantizando la transparencia y la consistencia en la atención.
7. Establecer un proceso para revisar y mejorar el protocolo de atención al final de la vida en función de la retroalimentación, la experiencia y las mejores prácticas.

Tercero. - En aras a garantizar el buen funcionamiento y calidad del servicio público prestado y la atención dada a las personas usuarias y a sus familiares por parte de la empresa encargada de la gestión de la residencia, recomendamos adoptar las siguientes medidas:

1. Determinar una persona responsable del contrato y encargada de la supervisión de su ejecución, tanto por parte de KABIA como de la empresa (...).
2. Establecer unos procedimientos de seguimiento y revisión constantes para realizar un adecuado seguimiento del cumplimiento tanto del protocolo de acompañamiento en los últimos momentos de vida como de la ejecución y cumplimiento de los términos generales del contrato.
3. Adoptar las medidas necesarias para garantizar que el personal contratado para brindar los servicios públicos recibe regularmente capacitación en habilidades técnicas, comunicación efectiva y sensibilización hacia las necesidades y desafíos de los grupos vulnerables.
4. Requerir periódicamente, así como ante cualquier incidencia, información y documentación que en relación directa o indirecta con el contrato pueda servir para justificar las condiciones de la ejecución del contrato y el correcto funcionamiento del servicio.
5. Realizar (con personal propio o por terceros independientes) inspecciones regulares en el lugar donde se prestan los servicios para verificar la calidad y el cumplimiento.
6. Mantener una comunicación abierta y constante con la empresa contratista para abordar cualquier problema de manera oportuna y resolver rápidamente posibles malentendidos.
7. Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continuos que permitan identificar deficiencias en la prestación de servicios, lo cual posibilitará adoptar las medidas correctivas oportunas y mantener un estándar de calidad constante.

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA DENUNCIA PRESENTADA POR EL SINDICATO (...) EN RELACIÓN A POSIBLES IRREGULARIDADES ACONTENCIDAS EN EL EXPEDIENTE OP2022/309C EN EL MARCO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN REFERIDO A LAS PLAZAS DE GUARDA FORESTAL

I.- CONSULTA

1.- El 21 de noviembre del 2023 se recibió un escrito de denuncia a través del canal anónimo, firmado por el sindicato (...), en el cual se denunciaban posibles irregularidades ocurridas en el marco del proceso de estabilización, concretamente en el expediente referido a las plazas de guardas forestales. Según se señala en el escrito presentado, han tenido conocimiento de un documento titulado “Tribunalaren Zuzentasun Falta” (Falta de Integridad del Tribunal), de 28 de julio del 2023, dirigido al Tribunal Calificador del proceso y firmado por varios guardas forestales. Según se desprende de algunas afirmaciones del documento, algunos guardas forestales podrían haber participado en el diseño de las bases de la convocatoria (teniendo acceso a los mismos antes de su publicación) y posteriormente habrían contactado con la Diputación foral facilitándole datos personales de otros concursantes para hacerle ver algunos datos incorrectos.

2.- El denunciante recuerda que según las bases de la convocatoria los miembros del Tribunal no pueden tratar con los aspirantes por cuestiones relacionadas con el proceso selectivo, y solicitan información sobre estos contactos habidos (quién, cuándo y a través de qué medio), a la vez que se solicitan medidas adecuadas a la gravedad del asunto.

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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.- Dado que la presidenta de esta CEI, Dña. Irune Berasaluze Lazkano, es a su vez Diputada del Departamento de Gobernanza y por tanto responsable de Función Pública, para evitar un aparente conflicto de intereses, se abstendrá de participar en la resolución de este asunto.

III. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

1- En el presente asunto se denuncian posibles irregularidades habidas en el expediente referido a las plazas de guarda forestal en cuanto a la comunicación habida entre el Tribunal calificador (en adelante, el Tribunal) y aspirantes al concurso.

Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 27 de noviembre se trasladó a las personas responsables del Servicio de Función Pública (en adelante, el Servicio) la queja recibida a fin de informarles y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, el Servicio remitió el 21 de diciembre un escrito con sus alegaciones.

2.- En el escrito presentado por el denunciante, se dice tener un escrito titulado “Tribunalaren Zuzentasun falta” (en adelante, el escrito), fechado el 28 de julio del 2023 y firmado por varios guardas forestales y que, según le consta, fue remitido al Tribunal. En su queja hace referencia a algunos párrafos del mismo, haciendo su propia interpretación de lo que allí se señala.

1. El primer párrafo del escrito en cuestión señala que “En el caso de los guardas forestales, para la publicación de las bases se informó a la Diputación⁶ de que el 2º examen había sido de prueba física y así lo recogió en las bases publicadas (...)”. Según el denunciante, esto supone que los firmantes del escrito participaron en el diseño de las bases, ya que tenían conocimiento de ellas antes de su publicación.
2. A continuación, se transcribe lo siguiente: “Puntuación de la OP: el Tribunal no ha tenido en cuenta a la hora de publicar las listas provisionales el resultado de las pruebas superadas de los candidatos, sino los resultados que los mismos señalaron en su solicitud. No los rectifica, por tanto. Señalar que, a la fecha de publicación de estos resultados, la Diputación fue informada de los participantes que habían señalado de forma incorrecta tener la prueba superada”. En este caso el denunciante se pregunta cómo es posible que se haya contactado con la Diputación a lo largo del proceso y, además, en relación a datos personales de otras personas.

⁶ Los subrayados son originales del documento de la queja.

3. Se trae a colación también otro párrafo que dice que “Sorprendente también y genera desconfianza ante una cuestión tan seria como ésta la falta de profesionalidad y competencia del tribunal. Más aun teniendo en cuenta que a la hora de publicar las bases se le informó expresamente sobre el orden de ejercicios, así como los participantes que pusieron los datos incorrectos sobre la puntuación de las OP a la hora de publicar las listas finales”. Según esto, se estaría diciendo claramente que hubo contacto con el Tribunal tanto antes como durante y tras el proceso, y a este respecto recuerda que en las propias bases se establece: “Los/as miembros del Tribunal no tratarán a título personal con las personas aspirantes cuestiones relacionadas con el proceso selectivo y las instarán a que se dirijan al Tribunal Calificador por los medios establecidos en las bases de la convocatoria”.
4. Finalmente, a modo de conclusión, se pregunta cómo es posible que algunos aspirantes hayan tenido conocimiento del desarrollo del proceso y solicita saber quién, cuándo y a través de qué medio se han dado esas comunicaciones, a la vez que se pide que se adopten medidas acordes a la gravedad del asunto, tanto en la Diputación como en los juzgados.

3.- El Servicio de Función Pública remitió a esta CEI un extenso escrito de alegaciones (229 páginas) que incluía varios documentos a modo de sustento de las afirmaciones que en el mismo se hacían.

El documento se divide en varios apartados. El primero de ellos trata de contextualizar el proceso OP2022/309C señalando las obligaciones derivadas tanto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal de la Diputación Foral de Gipuzkoa aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral el 24 de mayo de 2022 (publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa el 27 de mayo del 2022). Una vez publicada, se procedió a negociar las bases de las convocatorias con la representación del personal. En el mes de octubre se les explicó que lo que se había pensado era que los 68 procesos partieran de unas bases generales comunes, unas bases específicas para cada proceso y un nuevo sistema de autobaremación. Se señaló, concretamente, que no cabía aprobar 68 baremos de méritos diferentes, sino que había que establecer unas pautas generales y objetivas y partir de ahí establecer los méritos a valorar y su baremo. En dicha reunión se les entregó un borrador de bases generales (que no incluía los méritos a valorar ni su baremo) y un ejemplo de bases específicas, y en la reunión del 7 de octubre unos documentos con los bloques y los 8 baremos de méritos para los 68 procesos.

Se señala que en los documentos que se reparten a los sindicatos durante los procesos de negociación se inserta una marca de agua con el nombre del sindicato destinatario para saber, en caso de que la información se difunda antes de su publicación oficial en el BOG, desde donde se ha podido producir tal fuga, ya que los documentos se entregan a la representación del personal a los únicos efectos de su utilización en la negociación de las bases (entendiendo que ningún empleado o empleada de la DFG o personas afiliadas a esos sindicatos puede tener información privilegiada en procesos dirigidos a toda la ciudadanía). Se señala expresamente que posterior a la entrega de estos documentos a los sindicatos, la persona que entregó el escrito al que se refiere el denunciante, escribió varios correos a diferentes personas del Servicio en relación al contenido de estos documentos. Terminada el 7 de noviembre la negociación de las bases y antes de su aprobación por el Consejo de Gobierno Foral y su posterior publicación en el BOG, el sindicato (...) (el denunciante),

de motu propio, envió un correo electrónico a todo el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa con las últimas versiones de los documentos “Bloques” y “Procesos por bloques”.

En los siguientes apartados, el Servicio señala varios aspectos tanto de las bases generales como del proceso en cuestión a fin de hacer entender algunos de los hechos acontecidos, como son la forma en que se publicarán las informaciones sobre los procesos de estabilización, las solicitudes de participación, las autobaremaciones, los plazos y tasas, la publicación de listas de admitidos y excluidos, el proceso de concurso de méritos, la acreditación de los méritos alegados en la autobaremación, la valoración provisional de los méritos, la propuesta del Tribunal, los criterios de desempate y la composición de los Tribunales Calificadores, así como unas normas generales que deben contemplarse durante el desarrollo, entre las cuales se encuentran:

“(..)

10.1.- Desarrollo. Las personas aspirantes, ni personalmente ni a través de terceras personas, podrán dirigirse a los/as miembros del Tribunal Calificador de forma individual para tratar cualquier asunto relacionado con el proceso selectivo. Las cuestiones que pudieran surgir en torno al mismo las plantearán por escrito ante el Tribunal Calificador que, en su condición de órgano colegiado, decidirá lo que corresponda.

(..)

20.4.- Abstención y recusación.

[...]

Los/as miembros del Tribunal no tratarán a título personal con las personas aspirantes cuestiones relacionadas con el proceso selectivo y las instarán a que se dirijan al Tribunal Calificador por los medios establecidos en las bases de la convocatoria.

(..)”

Tras todo esto, relata cronológicamente los hechos producidos en el proceso en cuestión. Para el asunto que nos ocupa, cabe destacar los siguientes:

(..)

- 14 de julio del 2023: valoración provisional de los méritos, estableciendo 10 días hábiles para la presentación de reclamaciones y subsanación.

- 15 de julio del 2023: se presentan 13 reclamaciones contra la valoración provisional. 12 aspirantes solicitan que se corrija la valoración de 5 personas concretas que identifican con nombre y apellidos, a las que se les ha asignado una puntuación en el mérito de pruebas selectivas que no les corresponde, ya que en el proceso de 2006 no aprobaron el ejercicio práctico, que entonces no era segundo ejercicio, sino el tercero, y a tal efecto adjuntan los resultados definitivos del tercer ejercicio de dicho proceso en los que cabe comprobar que esas 5 personas no figuran entre las personas que superaron el tercer ejercicio.

- 28 de julio del 2023: se presenta el escrito al que se alude en la presente denuncia (“Tribunalaren Zuzentasun falta”, que adjunta). Este documento lo presenta un aspirante en el proceso y lo suscriben otras 20 personas más (entre ellos 11 aspirantes que a su vez presentaron reclamación).
- 21 de noviembre del 2023: fecha de la denuncia ante esta CEI.
- 24 de noviembre del 2023: otro sindicato presenta un escrito en relación con el escrito.
- A fecha de 21 de diciembre del 2023, aún no se habían analizado las reclamaciones y subsanaciones presentadas tras la valoración provisional del proceso y, por tanto, no se había resuelto sobre el escrito prestando el 28 de julio del 2023.

(...)

Posteriormente, se señalan algunas consideraciones del Tribunal calificador sobre el escrito en cuestión. La primera parte versa sobre la confusión habida con la denominación de los ejercicios (primer ejercicio, segundo ejercicio, ejercicio teórico, ejercicio práctico) y el error en la autobaremación de los aspirantes, admitiendo la equivocación del Tribunal ya que, al comprobar los méritos, el personal que asiste al Tribunal Calificador no reparó en la particularidad de la denominación de los ejercicios y tampoco el propio Tribunal lo advirtió en ese momento por lo que no procedió a su rectificación. A la vista de lo expuesto, y teniendo en cuenta que las bases específicas contemplaban correctamente la particularidad del proceso, siendo el Tribunal conocedor de que se ha producido un error en la valoración provisional, señalan que resulta evidente que se procederá a la corrección del mérito “superación de pruebas selectivas de procesos convocados por la Diputación Foral de Gipuzkoa” en la valoración definitiva de méritos (que a fecha de 21 de diciembre no ha tenido lugar), aplicando la singularidad de los procesos de guarda forestal recogidos en las bases específicas de la convocatoria.

Por la importancia que tiene en este asunto, continúa señalando que la base general 10.1.3 faculta al Tribunal Calificador para, de oficio o si con ocasión de la reclamación de la propia persona aspirante advierte que existe un error en la valoración provisional, proceder a corregir el error, pero que en ningún caso es admisible pretender que esos errores se comuniquen verbalmente o de forma extraoficial al Departamento correspondiente, a ATARI (oficina de atención al público para procesos selectivos), a los superiores jerárquicos o a cualquier otra persona con la intención de que éstos, a su vez, se lo comuniquen al Tribunal Calificador o a alguno de sus miembros y el Tribunal proceda a su corrección en virtud de lo dispuesto en la base 10.1.3 mencionada.

Finalmente, en el último apartado del documento del Servicio, se señalan las consideraciones del Tribunal sobre la reclamación presentada ante la CEI.

(1) Se recalca que las bases de las convocatorias se negociaron, única y exclusivamente, con los sindicatos con representación en la Diputación Foral de Gipuzkoa y que fue el aspirante firmante del escrito quien a iniciativa propia se puso en contacto con la Sección de Selección de Personal para advertir que en el proceso de guarda forestal de 2006 el ejercicio práctico no era el segundo ejercicio, sino el tercero, quien le respondió por dos veces que la Sección de Selección de Personal ya tenía conocimiento de este hecho (ya que para un proceso selectivo de junio del 2022 habían analizado el proceso y lo habían advertido). Y

sobre el hecho de que terceras personas supieran qué méritos se valorarían en las bases y cómo lo supieron, recalca que la DFG no comparte dicha información con nadie que no sea parte de la negociación (tal y como se advertía en uno de los correos de contestación, que se adjunta) y que normalmente suelen ser los sindicatos quienes comparten esa información con sus afiliados y personas interesadas, como quedó de manifiesto con el correo que envió (...) el 22 de noviembre del 2022 a todo el personal, antes de su aprobación en el Consejo de Gobierno.

(2) En relación a la comunicación sobre el error en la autobaremación, señala que nadie comunicó al Tribunal que la autobaremación de algunas personas aspirantes estaban mal para que éste las tuviera en cuenta al realizar la valoración provisional de méritos; que el escrito dice “la Diputación fue informada” y “Diputación” es muy genérico y no permite saber a quién se le comunicó y que, si hubo dicha comunicación, no se hizo nunca, ni de forma verbal ni escrita, ni a través de terceras personas, ni al Tribunal Calificador ni a la Sección de Selección de Personal ni a ATARI. Por otro lado, recalca que “Diputación” no es sinónimo de Tribunal Calificador y que, en cualquier caso, ningún miembro del Tribunal puede evitar que cualquier persona aspirante o un tercero se dirija a él llamándole por teléfono o enviándole un correo electrónico pero que su deber es instar a dicha persona a dirigirse por escrito al Tribunal Calificador. Por tanto, el incumplimiento de la base general 20.4 no se ha producido, y en todo caso la carga de la prueba correspondería a quien sostenga lo contrario.

En cuanto a la referencia a los datos de carácter general, dice no saber a qué datos hace referencia, ya que los resultados de los procesos de guarda forestal es información pública y que, en cualquier caso, el Tribunal no ha facilitado datos de carácter personal a nadie.

(3) Se recuerda que el nombramiento del Tribunal Calificador se publicó el 12 de mayo de 2023 en el BOG y se constituyó el 1 de junio de 2023, y que ni con anterioridad ni con posterioridad ningún aspirante se ha comunicado con ningún miembro del Tribunal y, por tanto, nadie ha comunicado al Tribunal antes de la publicación de la valoración provisional de méritos que 5 aspirantes, identificados con nombres y apellidos, tenían puntos que nos les correspondían. En cualquier caso, recuerda que la base general 20.4 no dice que las personas aspirantes en ningún caso se pueden dirigir al Tribunal, por supuesto que lo pueden hacer, a modo de solicitudes y reclamaciones, siempre que sean por escrito y se dirijan al Tribunal que, como órgano colegiado, tras analizarlas y deliberar sobre las mismas, tomará la decisión que corresponda.

Además, señala que sólo es responsabilidad del Tribunal Calificador cumplir con lo establecido en la base general 20.4, no lo establecido en la base general 10.1, ya que ello escapa a su control y es inevitable por parte de los miembros del Tribunal que las personas se dirijan a ellos, y en este sentido sólo cabe decir que los miembros del Tribunal Calificador han cumplido en todo momento con lo dispuesto en la base general 10.1, por lo que no se les puede reprochar nada en ese sentido.

(4) Finalmente, señala que ninguno de los firmantes del escrito ha intervenido ni ha influido de ninguna manera en el proceso, y que no es a este Tribunal a quién se le debe interrogar sobre dicha cuestión, sino a los firmantes del escrito.

A modo de conclusión, declara que no cree que esta CEI sea el canal para analizar y resolver las cuestiones planteadas; que asumiendo el error en la valoración será oportunamente corregida en la valoración definitiva de méritos; y que el objeto de este expediente no es

más que un cruce de acusaciones entre aspirantes del proceso selectivo que ha cogido en medio al Tribunal Calificador y que debido a su error se ha complicado y ha llegado a la CEI y a la Delegada de Protección de Datos.

Por todo lo expuesto, solicita que la Comisión de Ética Institucional declare que tanto el Tribunal Calificador como todos sus miembros han actuado correctamente en todo momento y que desestime por infundada la reclamación del sindicato (...), así como que aperciba al citado sindicato por haber cuestionado la honorabilidad del Tribunal Calificador sin haber realizado un análisis previo mínimo de los hechos.

4.- Tal y como se ha señalado en otras resoluciones de esta CEI (06/2023 y 09/2023, entre otras), nuestra labor se circunscribe a velar por el cumplimiento de lo establecido en el SII y, por tanto, no somos quién para facilitar los datos que el denunciante solicita ni para adoptar medidas sancionadoras, aunque sí para proponerlas, en su caso.

A pesar de que en la denuncia no se haga mención expresa a la posible vulneración del SII, en el presente asunto se ponen en entredicho algunos valores que están contemplados en el mismo y que son aplicables a las personas involucradas en este asunto por lo que procede su estudio por parte de esta CEI.

El documento de denuncia transcribe párrafos de un escrito que no adjunta al mismo. Esta CEI considera importante poder acceder al escrito en su totalidad para poder tener el contexto completo de dichas transcripciones y así se le solicitó al denunciante quien, sin embargo, no nos lo remitió. Sí lo adjuntó el Servicio en su respuesta, junto a numerosa documentación (un dossier de 229 páginas) que documentaban las afirmaciones que en sus alegaciones se realizaban.

Tras la lectura del escrito en cuestión constatamos que, a pesar de las numerosas afirmaciones que se hacen a modo de acusación, no se presenta ninguna prueba que confirme dichas afirmaciones, al contrario que en el caso del escrito de alegaciones remitido por el Servicio, que envía documentos y correos electrónicos como sustento de las afirmaciones que realiza en sus alegaciones. Por tanto, cabía la posibilidad de considerar la denuncia inconsistente y no proceder a su estudio, amparados por el art. 6.5 del Decreto Foral que regula el funcionamiento del esta CEI que señala que no se admitirán las denuncias falsas, interesadas o infundadas, pero dado que también se reserva a esta CEI la facultad para resolverlas de oficio, dada la gravedad de las acusaciones, procedemos al estudio.

5.- De lo relatado por ambas partes, podemos resumir que se cuestionan 4 asuntos principales:

1. Si algunos aspirantes tuvieron conocimiento y participaron en la elaboración de las bases.
2. Si se informó al Tribunal para informar del error en la calificación provisional de los méritos.
3. Si el Tribunal ha incumplido lo establecido en el art. 20.4 de las bases relativo a trato personal con los aspirantes.
4. En definitiva, la relación habida entre los miembros del tribunal y algunos aspirantes, por lo que se pide saber los pormenores de esa relación.

Desde el punto de vista del SII, todas estas cuestiones son importantes si tenemos en cuenta lo que se dice en relación a los valores de Imparcialidad y Objetividad en el código ético relativo al empleo público, ya que como en él se señala la imparcialidad es la razón existencial de la institución del empleo público foral y por lo tanto la actuación profesional debe estar alejada de influencias y siempre con el compromiso hacia los intereses generales. Esa objetividad deberá ser especialmente intensa cuando las personas empleadas públicas deban participar en procedimientos en los que la salvaguarda de la imparcialidad en la toma de determinadas decisiones por parte de los poderes públicos sea especialmente exigible, como es el caso que nos ocupa, al tratarse del acceso a plazas de empleo público.

Así lo recoge expresamente el propio CEEP, que establece lo siguiente:

Art. 4. Imparcialidad y Objetividad.

(...)

*d) Especialmente, esa actuación objetiva deberá impregnar la actividad profesional que se despliegue sobre **los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos de trabajo**, de contratación pública, de tramitación de subvenciones o de cumplimiento de cualquier exigencia legal que esté imbuida por el principio de publicidad y libre concurrencia, así como por la salvaguarda de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*

(...)

Si en la Resolución 07/2023 decíamos que la escasa información aportada por una de las partes no era suficiente para contrastar la veracidad de lo argumentado por la otra y que, por lo tanto, debíamos darla por buena, en ese asunto sucede lo mismo. Por un lado, el documento de denuncia hace referencia a otro escrito del cual extrae algunos párrafos, que impide obtener el contexto en el que se señalan y no se adjunta prueba alguna de las afirmaciones que en él se realizan. Al contrario, el documento de alegaciones remitido por el Servicio, adjunta copia de correos electrónicos y otros documentos que confirman las afirmaciones que hace en su escrito.

1. El Servicio afirma que la DFG negocia las bases de las convocatorias únicamente con la representación del personal, tal y como se le hizo saber a la persona que envió correos electrónicos al personal de Función Pública (y que resulta ser el firmante del escrito que da lugar a la presente queja). En respuesta a uno de esos correos, según hemos podido leer, se le decía que “no podía compartir con él nada de lo que estaban negociando con los sindicatos”, en línea de lo argumentado por el Tribunal. Señalan, además, que entienden que los documentos de la negociación no deben compartirse más que con la representación del personal ya que ninguna persona empleada de la DFG o personal afiliadas a los sindicatos debería poder acceder a información privilegiada en procesos dirigidos a toda la ciudadanía, como es el caso.

Esta afirmación realizada por el Tribunal va en total consonancia con lo establecido en el propio CEEP, ya que dice también en relación a la objetividad y la imparcialidad que:

(...)

e) El empleado **público tampoco podrán prevalerse de su condición de empleado público para la obtención o la pretensión de obtener cualquier tipo de ventaja, por mínima que fuere, ya sea de entidades públicas o de carácter privado.**

(...)

Además, hay constancia de que fue el propio sindicato ahora denunciante quien compartió el 22 de noviembre con todo el personal de la DFG el documento relativo a los Bloques (con la marca de agua de dicho sindicato), antes de su aprobación en el Consejo de Gobierno y su posterior publicación.

2. En cuanto a la comunicación al Tribunal sobre el error en la autobaremación, el mismo afirma que nadie se lo comunicó ni de forma verbal, ni escrita, ni a través de terceras personas. En el escrito en cuestión se hace referencia continua a que la “Diputación” fue informada de diferentes hechos (la confusión en los ejercicios, el error en la autobaremación...) pero, efectivamente, la Diputación foral no es sinónimo de Tribunal Calificador, por lo que si se hubiera realizado alguna comunicación a otras personas, órganos o responsables no pueden ser tomadas como realizadas al propio Tribunal.

Además, tal y como se señala, el nombramiento del Tribunal se publicó el 12 de mayo del 2023, es decir, con posterioridad a la publicación de la convocatoria y de la lista provisional de aspirantes donde figuraba la autobaremación de los mismos, por lo que, de facto, es imposible que se le hubiera comunicado oficialmente antes. Se aportan, además, las reclamaciones interpuestas por parte de varios aspirantes el 17 de julio del 2023 contra la valoración provisional de méritos y el posterior escrito que da origen al presente asunto, por lo que no podemos más que dar por bueno que éstas y no otras son las primeras comunicaciones oficiales habidas.

3. El artículo 20.4 de las bases generales que rigen los 46 procesos de concurso de méritos establece la obligación a los miembros del Tribunal de instar a las personas que por un medio u otro hayan contactado con ellos a título personal a que se dirijan al Tribunal Calificador por los medios establecidos para ello. Lo que se pretende con esta exigencia es, precisamente, salvaguardar la imparcialidad y objetividad del proceso y de los miembros del Tribunal y, por ello, las cuestiones que puedan surgir deben presentarse por escrito y dirigidas al órgano colegiado. Tal y como señala en sus alegaciones el Tribunal no puede evitar que las personas se dirijan a sus miembros; lo que le es exigible es que cumpla con su obligación de, en su caso, instarles que se dirijan al Tribunal como órgano colegiado y por las vías oficiales establecidas para ello. El Tribunal afirma que así ha sucedido, y no hay constancia de lo contrario.
4. De lo expuesto por ambas partes, de las evidencias aportadas por el Servicio y de la falta de las mismas por parte de la parte denunciante, concluimos que no existen elementos suficientes que permitan acreditar que los miembros del Tribunal hayan tratado a título personal con las personas aspirantes cuestiones relacionadas con el proceso selectivo. Y, en cualquier caso, como se ha señalado con anterioridad, esta CEI no sería competente para exigir los detalles de dicha circunstancia sino solo para reprobar, en su caso, la conducta.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 9 de enero del 2024, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. – Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral con relación a los valores de Imparcialidad y Objetividad, el procedimiento llevado a cabo en el proceso selectivo para el acceso a 13 plazas de guardas forestales ha sido correcto y no vulnera lo establecido en el Sistema de Integridad de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

Segundo. – En caso de presentar quejas de tal gravedad como la presente, recomendamos aportar elementos que justifiquen de forma clara y suficiente la veracidad de los hechos, a fin de evitar su inadmisión en virtud de lo establecido en el artículo 6.5 Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo.

Asunto 09/2023

RESOLUCIÓN RELATIVA A UNA QUEJA PRESENTADA POR EL SILENCIO ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE EL ESTADO DE SU EXPEDIENTE Y POR EL EXCESO DE BUROCRACIA

I.- CONSULTA

1.- El 21 de noviembre del 2023 se recibió mediante correo electrónico una queja en relación a las incidencias sufridas a la hora de la obtención de la licencia de (...) de Euskadi.

Según se señala en el escrito, tras personarse en la Diputación foral con la documentación requerida para el trámite el funcionario que le atendió le señaló que la documentación presentada no era válida pues según el QR de la licencia navarra ésta no estaba en vigor. El interesado contactó con la entidad navarra para comprobar el estado, donde le aseguraron no solo que efectivamente era correcta, sino que ni siquiera hacía falta presentarla ya que el certificado de haber superado (...) en Navarra (como es el caso) era suficiente. Procedió a comunicar telemáticamente esta circunstancia al Servicio de (...) sin obtener respuesta, por lo que decidió personarse nuevamente en las instalaciones de la Diputación foral, siendo el resultado el mismo, y negándose el funcionario en cuestión a identificarse cuando así se lo solicitó el interesado.

2.- El interesado se queja tanto de la falta de información y respuesta por parte del personal de servicio de (...), así como del exceso de burocracia, y solicita la identificación de las personas involucradas en su expediente por si decidiera emprender acciones legales contra ellos (finalmente obtuvo la licencia, según el escrito del Servicio de (...)).

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 han aprobado 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); 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); por Decreto Foral 13/2022, de 13 de septiembre, el Código de Conducta aplicable a los grupos de interés que interactúan con la Diputación Foral de Gipuzkoa y su sector público (CCGI); y por acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 10 de enero del 2023, el Código Ético para la utilización de los datos y la inteligencia artificial en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el resto de entidades que forman parte del sector público foral (CDIA).

2.- Tanto el SII como los respectivos Códigos de conducta establecen que será la Comisión de Ética Institucional (CEI), cuya organización, procedimiento y funcionamiento se regula en el Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, 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- En el presente asunto se denuncian, por un lado, el continuo silencio ante reiteradas peticiones de aclaración e información sobre el estado de su expediente, así como el exceso de documentación requerida para la obtención de la licencia en cuestión que, según el interesado, excede de lo que normativamente es exigible.

Dado que la queja recae sobre un tercero, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 9 del Decreto Foral 10/2022, de 3 de mayo, relativo a la tramitación, resolución y notificación de los asuntos, el 27 de noviembre se trasladó a las personas responsables del Servicio de (...) la queja recibida a fin de informarles y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas, a la vez que se realizaban algunas preguntas que esta CEI consideró necesarias para poder resolver el asunto. En este sentido, el Servicio de (...) (en adelante, el Servicio) remitió el mismo 27 de noviembre un escrito con sus consideraciones.

2.- El interesado se personó el día 3 de noviembre en las instalaciones de la Diputación foral con los originales necesarios para tramitar la licencia de (...) de Euskadi. Sin embargo, el funcionario que le atendió le comunicó que el código QR de la licencia navarra indicaba que la licencia no estaba en vigor por lo que no podía realizar el trámite.

El interesado contrastó con la entidad navarra la cuestión, confirmándole ésta no solo que la licencia era correcta, sino que, además, no era necesario presentarla ya que el cer-

tificado de haber superado (...) en Navarra era documento suficiente para la validación. Procedió, pues, a comunicar telemáticamente esta circunstancia al Servicio, pero no obtuvo ninguna respuesta, razón por la cual volvió a presentarse en la Diputación foral una semana después.

En aquella ocasión el funcionario le comunicó que su expediente había sido trasladado (...) y se negó a identificarse cuando el interesado se lo pidió para poder denunciar lo que le estaba sucediendo.

El interesado no ha obtenido ninguna respuesta a los diferentes requerimientos que ha realizado (adjunta pantallazo del estado de sus consultas).

La queja que presenta versa sobre diferentes cuestiones:

- La falta de respuestas ante las reiteradas peticiones de información sobre su expediente, mientras (...).
- La exigencia de documentación innecesaria para la tramitación de la licencia.
- La identificación de las personas involucradas en su expediente.

3.- En el escrito recibido por parte de los responsables del Servicio se señala que, efectivamente, el 23 de noviembre el interesado presentó solicitud de licencia de (...) del País Vasco, junto con la licencia de (...) de Navarra y la carta de pago de dicha licencia y un documento no original (un documento .pdf sin firma digital) en el que se indica que ha superado (...) de Navarra.

Según el servicio, al no ser original el último documento, no se le podía conceder la Licencia de (...) de Euskadi hasta que no se acreditara que había abonado la tasa o presentara un documento original que acreditara haber superado (...). Una vez comprobado con el Gobierno de Navarra que efectivamente había abonado la tasa correspondiente a dicha licencia, la licencia le fue otorgada y se le envió por correo postal.

En cualquier caso, desde el Servicio de (...) piden disculpas por el retraso en aclarar con el Gobierno de Navarra la documentación presentada.

4.- En primer lugar, debemos recordar que, tal y como se señalaba en la Resolución 06/2023, esta CEI tiene como fin impulsar, promover y velar por el cumplimiento de lo regulado en el SII, y sus resoluciones tienen la consideración de propuestas a la Diputación foral, a los órganos de gobierno y a los interesados, con el fin que cada uno de ellos adopten las medidas pertinentes (art. 4 del Decreto Foral 10/2022). Por tanto, no somos el órgano adecuado ante el que solicitar la identificación del personal implicado, ni siquiera para valorar si está obligado a identificarse o no. Lo que procede es analizar si el servicio prestado fue adecuado y acorde a lo establecido en el SII.

5.- En el presente asunto se cuestiona la atención recibida por parte del personal funcionario del Servicio, por lo que habrá que analizar qué establece el Código relativo al empleo público foral (CEEP) sobre la atención y tramitación ante la entidad foral.

Por un lado, el CCEP establece algunas pautas en relación con la prestación de servicios públicos y hace especial hincapié en el **respeto y la profesionalidad** con la que deben llevarse a cabo.

3.5 Responsabilidad profesional

(...)

b) En el ejercicio de sus funciones las y los empleados públicos forales actuarán siempre con plena responsabilidad profesional, **cumpliendo sus funciones y tareas con la mayor diligencia posible** y dedicando los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos marcados.

c) Todo ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas, valorando siempre los intereses y posiciones que cada asunto o trámite administrativo conlleve, motivando en todo caso cualquier propuesta o informe, y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio incorrecto de tales funciones, así como de sus propias conductas.

(...)

Estos preceptos pretenden garantizar una adecuada y profesional atención a la ciudadanía y personas usuarias de los servicios públicos, llevando a cabo las tareas con la necesaria diligencia, atendiendo a las necesidades y peticiones de los mismos y resolviendo las cuestiones de forma efectiva.

El CCEP, además, establece como norma general la necesidad de atender con respeto a los usuarios:

7. Respeto

(...)

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**.

(...)

Según se desprende del escrito presentado por el Servicio, efectivamente en el presente asunto hubo una demora inhabitual en la resolución del asunto, aunque no se especifica la justificación para ello. Y tampoco se dice nada respecto al silencio habido ante las continuas peticiones de información del interesado. Este silencio administrativo, si bien es una figura contemplada en el Derecho administrativo, no parece adecuado en este asunto ya que se trata de una espera para la comprobación de unas cuestiones que impide seguir el procedimiento y, mientras tanto, tal y como señala el interesado, el objeto de la solicitud va perdiendo sentido (...). Este silencio, además, crea en el interesado una sensación de desprotección y falta de interés por parte de la entidad foral en la resolución del problema, lo

cual produce, a su vez, malestar, aumenta la desconfianza y disminuye la credibilidad hacia la Administración foral. Tal y como se señalaba en las Resoluciones 04/2023 y 06/2023, entre otras, un servicio prestado con diligencia, eficacia y empatía tiene como consecuencia una ciudadanía contenta y agradecida con el servicio recibido, razón por la cual deben de adoptarse siempre todas las medidas necesarias para garantizar que así sea.

6.- Por otro lado, según el interesado, se le solicitó documentación que no era necesaria. Según señala en su escrito, en el caso de (...), el certificado (...) puede ser sustituido por la licencia de (...) en vigor de las mismas con lo que, en este caso, la licencia de Navarra podía ser sustitutiva de presentar el certificado (...), pero habiéndolo presentado no era necesario aportar licencia de Navarra en vigor.

Por otro lado, el escrito presentado por el Servicio se limita a señalar que “En estas condiciones no se le podía conceder la Licencia de (...) de Euskadi hasta que no se acreditara que había abonado la tasa o superado el examen”, sin hacer referencia expresa a la posibilidad de que un documento hubiera podido suplir al otro o si, en su caso, en el servicio hacen una interpretación diferente sobre estos términos.

En cualquier caso, no es labor de este CEI realizar la interpretación sobre si efectivamente era necesario presentar o no dicha documentación, aunque sí creemos oportuno señalar algunas cuestiones que el SII establece y que tienen relación con la obligación de facilitar la gestión y la relación con la Administración foral.

En este sentido, el SII apuesta por el desarrollo de una cultura de transparencia en las entidades forales y, especialmente, en los diferentes procedimientos administrativos. Esto es lo que se señala en relación al principio de **Transparencia** (art. 3):

(...)

*d) Las y los empleados públicos forales desarrollarán de forma efectiva una cultura de transparencia en la organización y en los procedimientos administrativos, desarrollando toda su actividad profesional en clave de que en cualquier momento **los expedientes que tramiten pueden ser objeto de solicitud de información pública y de escrutinio por la ciudadanía.***

(...)

f) En este sentido, el principio de transparencia desplegará sus efectos sobre la gestión interna del departamento, unidad administrativa o entidad en la que preste servicios el empleado público foral, implicando, así, una mejora de la gestión pública y de la cultura de la organización.

Y se hace especial hincapié en la importancia de agilizar los procesos y darle a la ciudadanía respuestas rápidas y efectivas:

(...)

*c) Asimismo, las y los empleados públicos forales actuarán con especial diligencia **garantizando respuestas rápidas, efectivas y motivadas**, cuando se demande a la Administración Foral información pública por parte de la ciudadanía y de sus entidades, ponderando en cada caso los límites existentes, los derechos en juego e interpretando*

de forma restrictiva las causas de inadmisión y aquellos límites, con el fin de favorecer el control de la actividad pública por la ciudadanía.

(...)

Además, en el marco de una **cultura de gestión e innovación** (art. 2.3) se señala la necesidad de impulso de la Administración digital para la simplificación de los procedimientos y la eliminación de cargas administrativas a la ciudadanía y empresas:

(...)

*b) Con carácter general, las y los empleados públicos forales en su conjunto, en el ejercicio de su actividad profesional, trabajarán decidida y activamente por el **desarrollo de forma efectiva de la Administración electrónica.***

*c) Asimismo promoverán una **simplificación de procedimientos y trámites** que incentive el crecimiento económico y **elimine cargas burocráticas.***

(...)

e) Se servirán, especialmente, de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como de la administración electrónica, en el ejercicio cotidiano de sus funciones, orientando su actividad a la eliminación a corto plazo de la tramitación de los expedientes en papel.

(...)

En definitiva, todas estas normas lo que tratan de reflejar es el esfuerzo que las administraciones deben realizar con el fin de facilitar la tramitación de los expedientes y, en definitiva, mejorar la experiencia del ciudadano con su Administración, utilizando para ello las herramientas que las nuevas tecnologías ofrecen para la Administración digital. Y en este sentido, la colaboración interadministrativa y la interoperabilidad tienen un papel importante como elementos indispensables para la desburocratización de la actividad administrativa.

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 22 de diciembre del 2023, la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. – Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral con relación a los valores de Responsabilidad Profesional y Respeto, consideramos que la atención recibida en la tramitación y gestión del expediente no se adecúa a lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público, por lo que reprobamos la actuación.

Segundo. – Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos del Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público foral con relación a los principios de Transparencia y Cultura

de gestión e innovación, recomendamos adoptar las siguientes medidas para agilizar los procesos administrativos:

1. Revisar y simplificar los procesos, requisitos y formularios necesarios para realizar trámites administrativos, eliminando todos aquellos que no sean estrictamente necesarios.
2. Facilitar el acceso y el intercambio de documentos de forma digital tanto entre administraciones como entre diferentes departamentos de la Administración foral, evitando la necesidad de presentar papeles físicos y en repetidas ocasiones.
3. Integrar sistemas y bases de datos para que la información esté disponible en un solo lugar, evitando la duplicación de esfuerzos y acelerando la toma de decisiones.
4. Definir plazos concretos para cada etapa de los procedimientos administrativos y evitar retrasos innecesarios.
5. Capacitar al personal para que esté familiarizado con los procedimientos actualizados y pueda manejar eficientemente las nuevas tecnologías.
6. Implementar canales de comunicación efectivos para resolver consultas y problemas de manera rápida y eficiente para evitar falta de información a los usuarios.

5. Guía aplicativa

Como viene sucediendo año tras año, el análisis de los asuntos que llegan a esta CEI, así como la necesaria adaptación y actualización del SII que debe realizarse bien por el contexto social o por aspectos normativos, nos hace reflexionar sobre algunas cuestiones relacionadas con el SII que nos llevan a realizar varias recomendaciones.

Recomendaciones derivadas del Decreto Foral 57/2023.

Como se ha comentado con anterioridad, el Decreto Foral 57/2023 se aprobó con el objetivo de adaptar la organización, procedimiento y funcionamiento de esta CEI a las exigencias de la Ley 02/2023, conocida como la Ley de protección de denunciantes, y poder actuar como el “canal interno de información” que la Ley exige a todas las administraciones públicas.

En el apartado correspondiente ya se han resumido los principales cambios derivados de su entrada en vigor, pero queremos resaltar aquí la derivada ampliación de las funciones de esta CEI que, más allá de velar por el cumplimiento del SII, pasa a tener competencias en la lucha contra el fraude fiscal.

La lucha contra el fraude (entendida como las medidas adoptadas, los órganos responsables, los procedimientos, etc.) es responsabilidad del Departamento de Haciendas y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, quien se encarga de implementar las actuaciones y prioridades que se consensuan en el seno de la Comisión de Lucha contra el Fraude de Euskadi, así como las propias de la Hacienda foral. Por tanto, siendo el personal de la Hacienda foral el experto en la materia, resulta imprescindible establecer un protocolo de actuación conjunto para atender y resolver las denuncias relativas al fraude fiscal que lleguen a través del canal interno de información.

Por otro lado, la propia Ley 02/2023 establece en su Título IV la necesidad de adoptar medidas de protección para las personas que informen o denuncien infracciones. En este caso, será necesario colaborar tanto con la Dirección de Función Pública como con la Dirección de Régimen Jurídico para analizar y describir el procedimiento y el protocolo de actuación ante las denuncias que cumplan los requisitos para poner en marcha los mecanismos de protección.

Recomendaciones derivadas de la evaluación intermedia de la Norma Foral 4/2019, de Buen Gobierno.

También se han resumido las conclusiones para el ámbito del Sistema de integridad de la evaluación intermedia de la Norma Foral 4/2019, de Buen Gobierno, que se realizó a lo largo del 2022 y cuyos resultados se conocieron en el 2023.

Recordemos que, derivado de las conclusiones de la evaluación, se estableció un Plan de Acción con medidas a corto, medio y largo plazo, y algunas de éstas conllevan la necesaria actuación o colaboración de esta CEI.

Para garantizar la interiorización y aplicación del SII, especialmente el de sus Códigos relativos a la Contratación y a las Ayudas y Subvenciones, será necesario colaborar tanto con el Servicio competente para adaptar las aplicaciones de seguimiento de la contratación y de las subvenciones e incorporar un mecanismo de control.

El informe de evaluación también deja de manifiesto la gran labor que aún hay que realizar en cuanto a sensibilización, concienciación y comprensión del SII. En este sentido, por un

lado, sería interesante establecer, en colaboración con las Direcciones de Buen Gobierno e Innovación Político-Social y la de Comunicación, una estrategia de comunicación en la materia. Por otro, debe continuar la labor de elaboración y actualización de herramientas de prevención (mapa de riesgos, encuestas, guías, materiales interactivos, preguntas frecuentes, etc.) para afianzar el conocimiento y ampliar sus efectos.

Recomendaciones derivadas de las Resoluciones del 2023.

De las 9 Resoluciones adoptadas en 2023 por esta CEI, 7 de ellas contenían recomendaciones de diferente naturaleza, siempre con el objetivo de mejorar el servicio público sobre el que se hubiera planteado el asunto.

Podemos agrupar en 3 los ámbitos en los que se han hecho recomendaciones:

- Recomendaciones de contratación.
- Recomendaciones de transparencia
- Recomendaciones de gestión e innovación

Todas las recomendaciones realizadas pueden verse en la Resoluciones adoptadas por lo que no se trata de reproducirlas aquí nuevamente. Pero sí que podemos extraer algunas conclusiones:

- Parece necesario reforzar la supervisión de la ejecución de los servicios contratados para la prestación de servicios públicos. No podemos olvidar que, a ojos de la ciudadanía, la entidad responsable de esos servicios es la Diputación foral y, por lo tanto, deben exigirse las mismas garantías de calidad y compromiso que si se prestara el servicio directamente. Por eso es imprescindible no solo supervisar la correcta ejecución de los mismos sino también establecer los canales de comunicación necesarios para poder gestionar y resolver los incidentes de la mejor manera posible.
- La falta de claridad sobre ciertos procedimientos o su tramitación puede llevar directamente a la desconfianza. Por ello, resulta imprescindible que los procedimientos, los pasos que han de darse, el estado de la tramitación en cada momento, etc. sean totalmente transparentes. De esta manera, se evitan malentendidos y la ciudadanía puede formarse una opinión informada, lo que requiere que la información sea pública, clara y fácilmente accesible.
- En la era de las nuevas tecnologías, las herramientas de las que disponen las administraciones públicas para facilitar la colaboración intra e interadministrativa pueden acelerar los trámites, acortar tiempos, evitar desplazamientos de la ciudadanía, etc. En definitiva, pueden mejorar su experiencia con las administraciones públicas y por eso merece la pena realizar los esfuerzos que sean necesarios para que esa colaboración sea afectiva y facilite la vida de las y los ciudadanos.
- Al final, son las personas las que hacen posible el funcionamiento de los servicios públicos y, a pesar de que reconocemos la calidad del personal que colabora en su prestación, debe garantizarse que tanto el personal propio como el contratado recibe la capacitación y formación necesaria no solo en aspectos profesionales

y habilidades técnicas, sino también en comunicación efectiva y sensibilización hacia las necesidades y desafíos de la ciudadanía, especialmente de los grupos más vulnerables.

- En definitiva, todas estas cuestiones nos llevan a la necesaria evaluación de los servicios que se prestan a la ciudadanía por lo que resulta imprescindible que la Diputación foral cuente con una clara política de evaluación de políticas y servicios públicos, lo que permitiría detectar posibles deficiencias en la prestación de los mismos o la adecuación de las políticas para el pleno cumplimiento de los objetivos marcados, lo cual conllevaría la mejora continua de las mismas.

Recomendaciones derivadas de la implantación de los Códigos relativos a los Grupos de Interés y el uso de Datos y la Inteligencia artificial.

Como se ha mencionado a lo largo de la memoria, en el 2023 se ha empezado a implantar tanto el Código aplicable a los Grupos de Interés que interactúan con la Diputación foral y su sector público como el relativo a la utilización de Datos e Inteligencia artificial.

Los comienzos nunca son fáciles, menos aún en temas como éstos donde prima aún la incertidumbre y niveles altos de desconfianza. Pero asumiendo la importancia de ambas materias y los Códigos aprobados, es necesario seguir avanzado y por eso necesario también desarrollar y adoptar las medidas que garanticen su cumplimiento.

En el caso del Código aplicable a las relaciones con los Grupos de Interés (CCGI), el Código prevé la obligación que éstos tienen de enviar un informe relativo a la actividad de influencia ejercida en el sector foral, pero no determina cómo se realizará el seguimiento y contraste de dicha información ni cómo se articulará el procedimiento para su recepción, por lo que será necesario establecer las pautas y criterios para ello.

Algo parecido sucede con el Código para la utilización de los Datos y la Inteligencia artificial (CDIA). El núcleo del Código lo componen las 20 normas de actuación derivadas de los principios que inspiran el Código, pero es necesario sistematizar esas normas, establecer las personas responsables de su ejecución, definir cómo se va a realizar el seguimiento de los proyectos, etc.

ACUERDOS

Acordar el Protocolo de actuación ante las denuncias sobre fraude fiscal con el Departamento de Hacienda y Finanzas.

Acordar el Protocolo de actuación y protección de denunciantes con las Direcciones de Función Pública y Régimen Jurídico.

Colaborar con las Direcciones de Buen Gobierno e Innovación Político-Social y la Dirección de Comunicación para establecer una estrategia de comunicación sobre el SII.

Colaborar con los servicios responsables de las aplicaciones de subvenciones y contratación para incorporar la perspectiva del SII en los procedimientos.

Analizar con el Servicio de Contratación la posibilidad de establecer criterios específicos para el seguimiento de los servicios contratados.

Analizar con la Dirección de Función Pública la posibilidad de incorporar formación para el personal público sobre habilidades comunicativas y empatía hacia los colectivos más vulnerables.

Colaborar con la Dirección de Buen Gobierno e Innovación Político-Social para sistematizar el seguimiento y recogida de información sobre la aplicación del CCGI.

Colaborar con la Dirección de Innovación en la Administración para sistematizar el seguimiento de la implementación del CDIA y de los proyectos implicados.



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa