



## Asunto 05/2024

---

### RESOLUCIÓN RELATIVA A LA SOLICITUD DE REPROBACIÓN Y PROPUESTA DE CESE DEL DIRECTOR DE (...) DEBIDO A CONDUCTAS INADECUADAS EN LA GESTIÓN

---

#### I.- CONSULTA

1.- El 21 de abril de 2024 las secciones sindicales de (...) presentaron a través del canal de denuncias una queja en relación con la gestión realizada por parte de su Director, haciendo especial hincapié en la reincidencia y quebranto económico que dicha gestión ha supuesto, consecuencia de distintas sentencias.

En el escrito se solicita que para el cumplimiento y salvaguarda de las exigencias de la legislación vigente, esta CEI recomiende adoptar las medidas que sean posibles, a la vez que se solicita la reprobación y propuesta de cese del actual representante (...).

#### 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. Iruñe Berasaluze Lazkano, es a su vez (...), para evitar cualquier 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 conductas inadecuadas en el ejercicio de sus funciones de dirección y representación de (...).

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 30 de abril se le trasladó (...) la queja recibida a fin de informarle y garantizar su derecho a poder manifestar y argumentar las consideraciones oportunas. El 2 de mayo remitió un escrito con sus alegaciones.

2.- En el escrito de queja presentado, los demandantes aseguran querer prevenir futuras conductas inadecuadas, conductas que afirman vienen sucediéndose desde la asunción del cargo, deteriorando tanto la imagen como el clima ético de la organización, de lo cual se culpa no solo al Director sino también (...).

A continuación, pasan a detallar algunos aspectos de varias sentencias dictadas a lo largo de los últimos años:



- Sobre la sentencia (...)/2018 del Juzgado de lo Social nº 5 de Donostia se destacan algunos párrafos donde se afirma que la libertad sindical se ha visto seriamente afectada; que el hecho de que mientras se negocia el convenio la empresa acuda voluntariamente e individualmente a cada trabajador para establecer las condiciones de trabajo es una práctica irregular; se condena a cesar en la conducta antisindical; a cesar en la práctica limitadora de derechos de los trabajadores; o el abono de indemnización por daño moral a los demandantes. Sobre esto último la parte demandante hace hincapié en que tanto la indemnización como la minuta del letrado contratado para la representación (...) son abonados con fondos públicos.
- La sentencia (...)/2018 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) dice que las actuaciones realizadas por la empresa suponen la vulneración de la libertad sindical, en su vertiente de derecho de información sindical, del Comité de empresa de (...).
- La sentencia (...)/2023 del Juzgado de lo Social nº1 de Donostia declara la nulidad del Plan de Igualdad registrado de forma unilateral por la empresa, vulnerando el derecho a la libertad sindical e imponiendo una indemnización por daños y perjuicios que, recuerda la parte demandante, se abonará con dinero público. Se señala que (...) interpuso un recurso de suplicación contra esta sentencia, recurso que fue desestimado por la sentencia (...)/2023 del TSJPV.
- La sentencia (...)/2023 del juzgado de lo Social nº2 de Donostia, da por probado que un colectivo que aún a aproximadamente a la mitad de la plantilla no está debidamente remunerado y que sus niveles retributivos no se ajustan a Derecho. Esto supone que deberán corregirse los niveles retributivos, lo que supondrá un incremento aproximado del 15% de la partida presupuestaria correspondiente.

Según la parte demandante, de todas estas sentencias se deriva que no solo no se han acatado, sino que se ha venido realizando una mala *praxis* deliberada en las tareas de gestión y dirección por parte de sus representantes, habiéndose reconocido en las sentencias 5 faltas graves contra los trabajadores y contra los fondos públicos.

Se mencionan, además, algunos de los valores y principios del SII que se podrían estar vulnerando y es por ello que solicita a la CEI que recomiende las medidas necesarias para el cumplimiento tanto de la legislación como del propio SII.

3.- El escrito enviado desde (...) señala que, además de las sentencias señaladas por los demandantes, existen otras que no han sido mencionadas deliberadamente, como la (...)/2022 del Juzgado Social n.º 3 de Donostia que desestima en su totalidad la demanda realizada por el Comité de empresa en procedimiento sobre, entre otras cuestiones, tutela de derecho fundamental de libertad sindical, consultas e información al comité y



competencias del propio comité de empresa, y donde, además, figura como hecho probado la buena fe negociadora de la empresa, que ha venido documentando mediante actas el contenido de las reuniones tanto con el Comité de empresa como con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Por otro lado, recalca que la sentencia (...)/2023 no puede tomarse en consideración al haber sido recurrida; y que, en relación con el Plan de Igualdad, no se tiene en cuenta la sentencia firme de la Sala de Social del TSJPV que declara la nulidad del Plan de Igualdad y con ello, de todo su contenido. En cualquier caso, destaca que según la auditoría retributiva correspondiente al ejercicio 2021 realizada con la herramienta IR del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, se concluye que la brecha salarial en el periodo 2021 es del -3% a favor de las mujeres, con los salarios efectivos y analizados los salarios equiparados, siendo la diferencia de salario total entre hombres y mujeres del 0%.

Finalmente, destaca su voluntad de seguir negociando para que el marco laboral de (...) sea el Convenio Colectivo, y que, durante todo este tiempo, como muestra de su buena fe, el Comité de Dirección se ha estado asesorando con empresas como (...), entre otros, empresas y profesionales de gran prestigio y especializados en materia de negociación, clasificación profesional, recursos humanos, participación o igualdad.

4.- El asunto que nos ocupa es parcialmente conocido ya por esta CEI, pues desde hace años vienen sucediéndose demandas y escritos de queja presentados ante esta CEI por parte del Comité de empresa (o parte de él) contra el (...) en relación con diferentes materias.

Reconociendo la labor de defensa de los intereses laborales del personal empleado (desarrollo profesional, salarios justos, condiciones de trabajo seguras, oportunidades de capacitación y promoción, etc.) y de intermediación que tienen las secciones sindicales y el Comité de empresa, es evidente que el clima que durante los últimos años se vive en el seno de (...) está totalmente crispado, y prueba de ello son no solo las quejas presentadas ante esta CEI sino también, y sobre todo, las presentadas ante la jurisdicción ordinaria. Siendo diversos los frentes abiertos en la jurisdicción, por lo relatado por ambas partes y las evidencias aportadas, podemos constatar que los fallos emitidos por los jueces y Tribunales unas veces avalan la posición de la parte demandante y otras la de la parte demandada.

Pero no se trata aquí de realizar una valoración de esos fallos ni de las cuestiones que suscitaron la controversia legal, pues recordemos que esa no es competencia de esta CEI, cuya única finalidad es velar por el cumplimiento del SII.



Como se ha mencionado, esta CEI se viene pronunciando desde el 2020 en relación con distintas controversias habidas entre las dos partes en las que se ha puesto en entredicho, como sucede en esta ocasión, la gestión realizada por parte del Director o el Comité de Dirección y poniendo en cuestión el cumplimiento de algunos preceptos señalado en el SII en relación con la mejora de la gestión, la transparencia o la responsabilidad profesional, entre otros, y que, una vez más, se ponen en entredicho en el presente asunto.

En esta ocasión, además, la parte demandante hace hincapié en más de una ocasión en el quebranto económico que suponen las sentencias, aludiendo que tanto los honorarios de la defensa de (...) como las costas se han abonado con fondos públicos. A este respecto debemos señalar que, evidentemente, a la empresa también se la reconoce el derecho a defender sus intereses y, por lo tanto, en la creencia de haber recibido una demanda carente de justificación, está en la obligación de ejercer su derecho a la defensa. No podemos obviar que todas estas demandas están promovidas por el propio Comité de Empresa (o algunas de sus secciones sindicales) y que (...) tiene derecho a defender su postura. Se entiende, además, que estos costes tienen cabida en el presupuesto anual de (...), ya que tanto el Tribunal de Cuentas del Territorio Histórico de Gipuzkoa como el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y las auditorías externas realizadas anualmente según lo dispuesto en la Norma Foral 4/2007<sup>1</sup> han emitido siempre una opinión favorable, sin realizar ningún apunte en sentido contrario. Por lo tanto, no estamos de acuerdo en la importancia del quebranto económico que la controversia entre el Comité de Empresa y la (...) puede suponer.

Al margen del apunte anterior, las circunstancias que rodean la controversia habida entre ambas partes (en cierto modo natural), el hecho de que tanto en el escrito de la demanda como en el escrito de alegaciones de (...) se mencionen distintas sentencias con origen y fallos diversos, incluso que algunas de las sentencias que se aluden no sean aún firmes, hacen que resulte complicado para esta CEI emitir una opinión contundente que señale que la gestión general realizada por parte del Comité de Dirección o del propio Director ha cumplido, o no, lo establecido por el SII. Una afirmación general, tanto en un sentido como en el otro, sería seguramente injusta y probablemente errónea atendiendo a circunstancias específicas que no hayamos podido tener en cuenta ya que, recordemos, la información con la que contamos proviene de diversas y distintas sentencias (algunas en recurso) y, por supuesto, de las afirmaciones de ambas partes.

---

<sup>1</sup> Norma Foral 4/2007, de 27 de marzo, de Régimen Financiero y Presupuestario del Territorio Histórico de Gipuzkoa, aplicable a las sociedades mercantiles forales.



Por eso creemos que puede resultar más adecuado, sin entrar a analizar si cada acción que se ha descrito es acorde, o no, a lo establecido en el SII, relacionar los derechos que supuestamente se han podido ver afectados con el espíritu de los valores y principios del SII y recomendar acciones de refuerzo para su salvaguarda.

Las sentencias mencionadas en los escritos han versado sobre 3 temas principalmente: libertad sindical, (el Plan de) igualdad y retribuciones económicas. Todos ellos son derechos relacionados con la condición de personas trabajadoras y por lo tanto debemos ver si el CEEP señala algo en este sentido.

Cierto es que la mayoría de las normas de conducta que se establecen en el CEEP tienden a establecer medidas que garanticen, en cierta forma, derechos que la ciudadanía puede tener, como, por ejemplo, una valoración justa, una tramitación sencilla, una atención adecuada, o un procedimiento objetivo con el fin de legitimar la institución del empleo público foral y reforzar la confianza de la ciudadanía en aquella. Pero también se establece como finalidad la de asentar la vocación y orientación al servicio público, y no cabe duda de que para que eso suceda, el propio personal trabajador debe creerlo y sentirlo, y para eso es necesario que vea su trabajo reconocido, sus derechos garantizados y tenga la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en un ambiente y condiciones adecuadas.

Si hay un valor que pudiéramos decir que engloba esta idea general es el de la Excelencia Profesional (art. 2.5). Según el mismo, para poder desplegar una vocación firme de servicio público y prestar los mejores servicios a la ciudadanía, las y los empleados deben desarrollar y mejorar continuamente sus competencias profesionales, con el fin de optimizar su perfil profesional y llevar a cabo un desempeño adecuado de sus funciones. En este sentido, se insta a desarrollar el trabajo colaborativo, el compromiso organizativo y el desempeño contextual, al objeto de contribuir al mejor rendimiento y obtención de resultados, siempre en beneficio de los usuarios de los servicios públicos.

Y no cabe duda de que para que exista esta motivación, es imprescindible un ambiente laboral y ético adecuado, basado en el respeto como base de convivencia y de un buen clima organizativo, así como la garantía de que se pueden ejercer los derechos como trabajadores en condiciones de igualdad, tanto desde la perspectiva de género como desde la retributiva. Por eso, deben darse las condiciones necesarias para que prevalezca plenamente la convivencia y el respeto mutuo, así como que las relaciones entre las y los trabajadores y cargos públicos estén marcadas por la deferencia, corrección, empatía y serenidad, evitando situaciones y tratos que puedan ser desconsiderados o que conlleven prácticas de discriminación de cualquier tipo (Respeto 2.7).



Todo eso fomentará, además, una nueva Cultura de Gestión e Innovación (art. 3.3) ya que el hecho de que trabajadores y trabajadoras estén contentos con su desarrollo profesional propicia una mayor implicación en los proyectos, creatividad e iniciativa, lo cual redundará en un impulso de prácticas de innovación en el ámbito de lo público, experimentando nuevas formas de gestión pública que impliquen mejoras y conlleve aprendizaje colectivo.

Finalmente, no debemos olvidar algo importante y es que el propio CECP establece que *“las y los empleados públicos forales en el ejercicio de sus funciones y especialmente en sus relaciones con cargos públicos, otros empleados públicos o con los ciudadanos, podrán invocar tales valores [se refiere a los valores éticos señalados en el CECP] como razón de ser del ejercicio de su actividad profesional, debiendo ser tratados asimismo de acuerdo con aquellos”*.

5.- Por lo expuesto en el apartado anterior, consideramos que no procede la propuesta de cese del actual representante de (...).

En virtud de todo lo expuesto, la Comisión de Ética Institucional adopta, por unanimidad, con fecha de 19 de junio del 2024, la siguiente

## RESOLUCIÓN

**Único.** – Teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público, y con el objetivo de reforzar los valores y principios que garantizan el derecho de las personas trabajadoras a un clima ético y laboral adecuado y un desarrollo profesional en condiciones de igualdad y no discriminación, recomendamos a la Diputación Foral de Gipuzkoa y a las entidades de su sector público a:

- 1) Difundir el Sistema de Integridad Institucional y sus códigos de ética y de conducta, que definen claramente los valores y principios del sector público



foral y las expectativas respecto al comportamiento de todas las personas empleadas, entre otras.

- 2) Ofrecer formación regular sobre ética laboral, igualdad de oportunidades y diversidad e inclusión.
- 3) Organizar talleres y seminarios para sensibilizar a las personas empleadas sobre la importancia de un entorno laboral respetuoso y equitativo.
- 4) Implementar encuestas periódicas para medir la percepción de los empleados sobre el clima laboral y la ética en la entidad.
- 5) Realizar auditorías internas regulares para evaluar el cumplimiento de las políticas de excelencia, innovación y respeto.
- 6) Ofrecer programas de formación continua y desarrollo profesional para todas las personas empleadas, centrados en habilidades técnicas, de gestión y de innovación, e implementar evaluaciones de desempeño regulares.
- 7) Proveer formación en habilidades de gestión para los cargos con responsabilidad, enfocándose en la gestión del talento, la innovación y la creación de un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo.
- 8) Establecer incentivos para fomentar comportamientos y prácticas de gestión innovadoras y eficaces.
- 9) Desarrollar sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren la excelencia profesional, la innovación y las conductas respetuosas y contribuyan a un entorno laboral inclusivo.
- 10) Fomentar una cultura de *feedback* continuo y bidireccional donde tanto personas empleadas como cargos con responsabilidad puedan compartir y recibir retroalimentación
- 11) Mantener una comunicación abierta y transparente sobre los cambios organizacionales y sus impactos en las personas empleadas.
- 12) Fomentar el diálogo social entre el personal trabajador y las personas responsables para abordar cuestiones laborales, promover la cooperación y el entendimiento mutuo, mejorar las condiciones laborales y resolver conflictos de manera pacífica y equitativa.
- 13) Supervisar y monitorear las prácticas laborales en la entidad.





- 14) Fomentar una cultura de mejora continua donde se analicen y optimicen constantemente los procesos y prácticas organizacionales

**Mikel Pagola Tolosa**  
**Vocal de la Comisión de Ética Institucional**