

## **Comisión de Ética Pública**

### **Asunto 2/2016**

#### **ACUERDO RELATIVO A LA QUEJA PRESENTADA POR (...), EN RELACIÓN A LA ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DE (...) Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE (...)**

1.- Mediante escrito registrado el 26 de noviembre de 2015 en la secretaría de esta Comisión de Ética Pública (CEP), la interesada, presenta una queja “en relación a la actuación de la Dirección Gerencia de (...)” y el Consejo de Administración de (...).

2.- Según refiere en el citado escrito, la autora de la queja -que, con arreglo a su propio testimonio, viene prestando servicios “desde hace más de 12 años y más de 25 en (...)”-, ha vivido entre los años 2011 y 2015 una serie de situaciones conflictivas que -siempre según su opinión-, podrían justificar la intervención de esta CEP.

3.- El primer conflicto -siguiendo su relato- se produjo “en el año 2011 cuando me encontraba realizando la tesis Doctoral. El Jefe de (...) y (...), jefa de (...), pretenden hacerse con la autoría de la investigación y la dirección de la tesis, a lo que no accedo”. En ese momento -señala el escrito- ambas personas “inician una carrera de acoso y desprestigio contra mi persona ante mis compañeros y las diferentes direcciones de (...)”. Sin embargo -añade- “no consiguen lo que pretenden hasta la llegada de la dirección actual; con ella -concluye- consiguen mi salida forzosa de la unidad”.

4.- La autora de la queja considera necesario subrayar en este punto que, “el Jefe de (...) es (...), hermano de la Gerente de (...), quien ejercía esas funciones desde enero de 2013”.

5.- Como consecuencia de la situación generada por ese episodio, la interesada es convocada a una reunión “con la dirección de (...)” en la que se le comunica que va a ser trasladada, haciéndosele notar que va a “estar bien” y que su “permanencia en el servicio es imposible en ese momento”, por lo que lo mejor es su “salida provisional”. Como la autora de la queja no opone resistencia y se limita “a obedecer la orden”, el traslado provisional se produce el 1 de abril de 2013.

6.- Esa situación se prolonga durante un año, transcurrido el cual, la interesada solicita incorporarse de nuevo a la unidad. La dirección accede a la petición y el traslado tiene lugar el 1 de abril de 2014.

7.- Cuatro días después de su reincorporación, la autora de la queja es objeto de una denuncia suscrita por (“...”). La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo previo, que concluye proponiendo la incoación de un expediente disciplinario. Una vez iniciada su

tramitación, a la interesada le es prescrita “la incapacidad temporal, permaneciendo en esa situación durante varios meses”. La incapacidad, que incluye un “ingreso hospitalario”, concluye en septiembre de 2014; momento en el que se reincorpora a su puesto de trabajo.

8.- Pero la denuncia sigue su curso administrativo. Según la relación de hechos incluida en el escrito de formulación de la queja, “la Gerente de (...) y hermana de uno de los denunciantes, inicia una investigación administrativa previa sobre los hechos en la que se nombra Instructora y secretaria a personal técnico jurídico de la propia organización y por tanto bajo su dependencia jerárquica”. El personal responsable de la instrucción toma declaración a la interesada y sobre la base de la información reunida en ese testimonio, la Gerente de (...) dicta la Resolución, acordando la incoación de expediente disciplinario contra la autora de la queja.

9.- Una vez iniciada la tramitación del expediente, se nombra Instructor del expediente disciplinario a un técnico superior de titulación jurídica adscrito a (...) y “por tanto -señala el escrito de queja- no dependiente jerárquicamente de (...)”.

10.- El Instructor toma declaración a la interesada y, a petición de esta, a “los trabajadores testigos de los hechos controvertidos”. Tras escuchar su testimonio, el Instructor -siempre según el escrito de la autora de la queja-, “propone el sobreseimiento del expediente disciplinario ya que observa incongruencias entre la versión de los denunciantes y el resto de los trabajadores presentes en los hechos denunciados”.

11.- La Gerente de (...) acepta la propuesta del Instructor y dicta Resolución acordando el sobreseimiento del asunto. El escrito de interposición de la queja especifica que la Resolución no sobresee el caso “por falsedad de la denuncia, que es la realidad que se extrae del informe del Instructor, sino porque a su parecer <<no ha quedado suficientemente probada la comisión de falta alguna en relación con los hechos por los que se incoó expediente disciplinario a la interesada, que no han podido ser acreditados fehacientemente>>”.

12.- Ante ello, la autora de la queja formula “escrito de alegaciones para que la citada resolución refleje la realidad que es la falsedad de la denuncia y no una falta de pruebas en mi contra”. Según el escrito que formula la queja, estas alegaciones son resueltas por “la hermana del denunciante y Gerente de (...) manteniendo los términos de sobreseimiento por no haber podido los denunciantes acreditar fehacientemente los hechos”

13.- Además de las alegaciones mencionadas en el punto anterior, la autora de la queja solicita, también, la incoación de un procedimiento sancionador contra los autores de la denuncia “solicitando la abstención de la Gerente de (...) ya que su hermano es uno de los denunciados; abstención que acepta y remite para su conocimiento y resolución al Director General de (...), quien contesta, sin justificar su respuesta, que entiende que no procede la apertura de procedimiento sancionador ninguno”. Frente a esta resolución, la interesada interpone recurso

de alzada ante el Consejo de Administración de (...), que nuevamente resulta desestimatorio. Ante lo cual, la autora de la queja renuncia a iniciar la vía contencioso-administrativa.

14.- El escrito de la interesada viene acompañado por una copia simple de los siguientes documentos:

- Comunicación de reincorporación al puesto registrado el 27 de marzo de 2014
- Resolución de la Directora-Gerente de (...) por la que se abre la investigación previa sobre las denuncias presentadas contra la autora de la queja.
- Resolución de la Directora-Gerente de (...) por la que, como consecuencia del resultado de la investigación previa, se inicia expediente disciplinario contra la autora de la queja.
- Resolución de la Directora-Gerente de (...) por la que se suspende la tramitación del expediente sancionador por encontrarse la autora de la queja en situación de incapacidad transitoria.
- Propuesta de Resolución emitida por el Instructor del expediente disciplinario instruido contra la interesada.
- Resolución de la Directora-Gerente de (...) por la que se resuelve el expediente disciplinario.
- Escrito de alegaciones formulado por la interesada frente a la Resolución.
- Resolución de la Directora-Gerente de (...) por la que se desestiman las alegaciones presentadas por la interesada.
- Escrito de denuncia y solicitud de investigación y apertura de expediente disciplinario formulado por la interesada contra (...).
- Resolución del Director General de (...) por la que se deniega la apertura de expediente disciplinario.
- Recurso de alzada presentado por la interesada ante el Consejo de Administración de (...), contra la Resolución (...).
- Acuerdo de (...) de 2015, del Consejo de Administración de (...), desestimando el recurso de alzada.

15.- Como las aseveraciones acusatorias formuladas en el escrito de queja conciernen, sobre todo, a la Directora gerente de (...), con fecha 30 de diciembre de 2015, la secretaria de la CEP le da traslado de la denuncia, invitándole a presentar las alegaciones que estime procedentes.

16.- El 8 de enero de 2016, la Señora (...) registra un escrito en el que, además de defender “la total corrección” de su conducta “y de todas las actuaciones realizadas”, aporta una relación de hechos que difiere notablemente de la consignada por la interesada en la queja inicial.

17.- Su escrito afirma que (...) -uno de sus hermanos- es “Jefe del (...), 18 años antes de que yo fuera nombrada Directora Gerente de (...) y al año siguiente de (...)”. Observa igualmente que, en la fecha a la que se remonta el relato de la denunciante -2011- ella “no trabajaba en (...)”

18.- Con respecto a la afirmación de que el Jefe del (...) pretendía hacerse con la autoría de la tesis Doctoral de la autora de la queja, la Señora (...) afirma que “se trata de una conversación que mantuvo con ella el Jefe del (...), ofreciéndose a dirigirle la Tesis, ya que la metodología fundamental que pretendía utilizar, se venía utilizando desde el año 2004, dando lugar a un proyecto de investigación que se publicó en una revista internacional de prestigio en el año 2009”. A ello añade que

“parecía lógico entonces ofrecer esa posibilidad a la interesada, en su propio beneficio dada la experiencia que ya existía al respecto. En ese momento ella comentó que ya contaba con un Director de Tesis. Posteriormente, cuando la interesada planteó la posibilidad de hacer la tesis con (...), el Jefe de (...) le remitió a sus responsables.

Ambas responsables, reunidas con la interesada, le explicaron las razones por las que realizar una investigación como ella deseaba no era aconsejable al interferir en (...) y generar distorsiones potencialmente dañinas, distorsiones especialmente fáciles, dada la (...). Sin embargo, si se la animó a realizar dicha investigación con (...).

Teniendo en cuenta el curriculum profesional de (...), tanto como Jefe desde 1995, como Profesor de (...) desde 1988, resulta impensable y desproporcionado pensar que el hecho de que una persona rechace la oferta de dirigir su Tesis sea motivo de iniciar una carrera de acoso y desprestigio como manifiesta la interesada”

19.- Por lo que afecta, más concretamente a los hechos sobre los que versa la queja, la Señora (...) observa que todos ellos arrancan del episodio acaecido el 4 de abril de 2014, como consecuencia del cual, “la Directora de Personal de (...), mantiene una reunión con la interesada, quien está muy preocupada por lo ocurrido el día 4 de abril, al ver las anotaciones que (...) había realizado en (...). En el curso de la conversación -añade el escrito- y en respuesta a las acusaciones que la interesada hacía respecto a su sensación de acoso por parte del Jefe de (...), la Directora de Personal le propone iniciar un expediente de conflicto entre trabajadores, conforme al procedimiento establecido al efecto por (...) en materia de prevención de Riesgos Laborales, a lo que la interesada se negó rotundamente, cuestión esta que le sorprendió mucho tanto a la Directora de Personal como a la Delegada Sindical, quien además también es delegada de

prevención y a la que le había parecido igualmente una muy buena idea”. La Señora (...) agrega en su escrito que “Por su parte, el Jefe de (...) informa a la Dirección de Personal de lo ocurrido en la tarde del día 4 de abril, los hechos que, a su entender, no eran los adecuados en el comportamiento de la interesada y, a su vez, (...) dio traslado de los mismos al Jefe de (...), que los comunicó a la Dirección de Personal a los efectos de la adopción de las medidas que procediesen para evitar que pudieran repetirse”.

20.- A raíz de todo ello -señala el escrito de la Señora (...) - “la Dirección de Personal propone a la Dirección Gerencia, con el fin de lograr un esclarecimiento de los hechos y actuaciones realizadas por la interesada, la apertura de expediente informativo”. Más adelante, sin embargo, siempre según el escrito de la Señora (...), la “Directora de Personal reconoce que la medida cautelar que se adoptó de adscribir temporalmente a la interesada fuera del Servicio no fue idónea y a la vista del informe cronológico de las diversas actuaciones que ha protagonizado la interesada, hubiera sido más adecuado plantear en aquel momento la apertura de un expediente disciplinario”

21. A renglón seguido, la Señora (...) relata varios episodios conflictivos provocados por la autora de la queja y afirma –aunque reconociendo que “podría considerarse una apreciación subjetiva”- que “el hecho de que la interesada esté contratada como (...), pero tenga titulación de (...), le dificulta en ocasiones limitarse a realizar en el trabajo el rol que estrictamente le corresponde, conforme a la categoría profesional que ostenta”. A lo que agrega lo siguiente: “la tónica habitual es excederse en sus funciones, tomando iniciativas que corresponden a (...) y no a ella. Han sido múltiples las ocasiones en las que ha puesto en cuestión las instrucciones recibidas e incluso ha llegado a generar situaciones muy problemáticas con otras (...) del equipo que no secundaban sus puntos de vista”.

22.- En ese contexto -observa el escrito de la Señora (...) - la Directora de Personal plantea la apertura de un expediente informativo para esclarecer la actuación de la interesada, lo que da lugar a la Resolución (...)/2014, en la que se nombra Instructora y Secretaria. A su juicio, las medidas cautelares que se adoptan con la interesada están orientadas “a garantizar la seguridad de (...)”, y se adoptan “al observar que tras un año de (...), la actitud de la interesada de cuestionar las órdenes continuaba generando con ello situaciones arriesgadas”. En su opinión, “seguramente de manera equivocada, durante mucho tiempo se ha intentado buscar soluciones pacíficas sin adoptar medidas más drásticas”

23.- En su virtud, haciendo uso de las herramientas telemáticas a las que se refiere el inciso segundo del apartado 16.4 del CEC, esta CEP ha adoptado el siguiente

#### ACUERDO:

## **I.- Antecedentes**

1.- El Código Ético y de Conducta, aprobado por el Consejo de Gobierno Vasco el 28 de mayo de 2013 (CEC), nace del propósito de recuperar el sentido ético de la política y de la apuesta por restablecer la confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

A tal efecto, el citado Código identifica las conductas, actitudes y comportamientos exigibles a los cargos públicos y asimilados que forman parte de la alta dirección ejecutiva del Gobierno Vasco, con objeto de que sus acciones, tanto públicas como privadas, se mantengan en consonancia con los valores, principios y estándares de conducta previamente fijados en el mismo. Todo ello, con el fin último de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen institucional del Gobierno, reforzando su eficiencia y evitando que la confianza de la ciudadanía en sus instituciones sufra menoscabo alguno.

2.- El CEC se articula en torno a cinco valores básicos -la Integridad, la Excelencia, el Alineamiento entre la Política y la Gestión, el Liderazgo y la Innovación- y seis principios esenciales: la Imparcialidad y Objetividad, la Responsabilidad por la Gestión, la Transparencia y Gobierno Abierto, la Honestidad y Desinterés subjetivo, el Respeto y la Ejemplaridad.

En este marco de valores y principios, el Código incorpora un amplio catálogo de conductas, actitudes y comportamientos, que constituyen el parámetro de referencia con el que ha de operar esta CEP para dar respuesta a las cuestiones y dilemas éticos que puedan someter a su consideración, tanto los cargos públicos y asimilados voluntariamente adheridos al mismo, como terceras personas sinceramente interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

3.- A tal efecto, el apartado 16.3. del Código establece en su inciso primero que la CEP, será el órgano competente para “recibir las quejas o denuncias, en su caso, sobre posibles incumplimientos de los valores, principios o conductas recogidos en el Código Ético y de Conducta y darles el trámite que proceda”.

## **II.- CUESTIÓN SOMETIDA A LA CONSIDERACIÓN DE LA CEP**

1.- La autora de la queja que nos ocupa, describe en su escrito un conjunto de hechos de muy diferente naturaleza y gravedad; hechos que, por otra parte, han tenido lugar entre 2011 y 2015. Como esta CEP sólo se encuentra habilitada para operar en un estricto marco temporal y subjetivo, resulta imprescindible acotar desde estos dos parámetros el caso sometido a nuestra consideración, a efectos de definir, con la mayor precisión posible, el marco en el que debemos pronunciarnos.

2.- Como hicimos notar en el Acuerdo 4/2015, el CEC, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de mayo de 2013, sólo surte efectos a partir de su publicación en el BOPV -hecho

que tuvo lugar el 3 de junio del mismo año- y sólo adquiere fuerza vinculante para los cargos públicos definidos en su apartado 2, a partir del momento en el que éstos han sido nombrados con arreglo al procedimiento legalmente establecido y han formalizado su adhesión al mismo. Así lo establece taxativamente su apartado 18.3, cuando señala que “La adhesión individual al Código implica la asunción del deber y obligación plena del cargo público y asimilado de mantener, en todo caso, unas conductas y comportamientos tanto en su vida pública como privada, acordes con el contenido expreso, la intención y el espíritu de los valores, principios y conductas establecidos en el mismo”.

3.- Este modelo de aplicabilidad temporal y subjetiva del CEC -señalábamos en el citado Acuerdo 4/2015- no ha sido alterado por la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos (LCCCI), cuyos “principios generales de conducta para los cargos públicos”, recogidos en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la norma, sólo resultan vinculantes tras la entrada en vigor de la citada Ley -que tuvo lugar el día 1 de noviembre de 2014-, y sólo obligan a los cargos públicos definidos en su artículo 2, una vez que estos han sido oficialmente nombrados y se han comprometido a observar sus prescripciones a través del “sistema de adhesión” al que se refiere su artículo 11. La LCCCI, sin embargo, ha añadido en este punto (véase su art. 4) que el Gobierno Vasco debe publicar -y actualizar con frecuencia anual- un catálogo de cargos públicos que dote de certeza y seguridad jurídica a su ámbito subjetivo de aplicación.

4.- La conclusión que de todo ello se deriva a los efectos de acotar el marco cronológico al que debe ajustarse el presente Acuerdo, es clara. Aunque el relato de la autora de la denuncia se remonta a 2011, sólo pueden ser tomados en consideración por esta CEP, los hechos que tuvieron lugar en un momento posterior a la entrada en vigor del CEC, toda vez que este, como se ha dicho, carece de efecto retroactivo. En consecuencia, tan sólo evaluaremos en este Acuerdo las conductas y comportamientos llevados a cabo con posterioridad al 3 de junio de 2013.

5.- Por lo que se refiere a la proyección de la queja en el ámbito subjetivo, cabe constatar que, de entre las personas con algún tipo de cargo o responsabilidad pública que aparecen nominativamente citadas en la relación de hechos que la interesada ha remitido a esta CEP, tan sólo la Directora-Gerente de (...) y, en su caso, las personas integrantes del Consejo de Administración de (...), se encuentran sujetas al CEC, por haber formalizado en tiempo y forma su adhesión personal al mismo y figurar en el catálogo actualizado de cargos públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobado mediante Decreto 39/2015, de 31 de marzo. Todas las restantes -el Jefe de (...), la (...) y las personas encargadas de investigar los hechos, tramitar el expediente de información previo e instruir el expediente disciplinario que se menciona en el escrito- forman parte del personal (...) y, como tales, se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la CEC y de la LCCCI.

6.- Una vez acotado el asunto en los términos que resultan de los puntos anteriores, debemos determinar, con la máxima precisión posible, las concretas conductas de la relación de hechos aportada por la interesada, que podrían ser objeto de análisis por esta CEP a la luz del CEC.

7.- El escrito por el que se formula la queja, deja traslucir un entorno laboral en el que, junto a algunos “momentos de sintonía profesional”, se conocen, también, “momentos de conflicto entre los trabajadores/as” que conforman la unidad. La interesada habla, en concreto, de “una carrera de acoso y desprestigio” promovida contra ella desde algunos puestos de jefatura y se hace eco de un momento en el que se encontró “moralmente tan abatida”, que se limitó a “permanecer callada y a obedecer la orden” de traslado provisional que se le propuso desde la dirección. Alude igualmente a “un calvario en el puesto de trabajo”, que le condujo a la prescripción de una incapacidad temporal, que duró varios meses, “con ingreso hospitalario”. Y en fin, observa, también, que la denuncia presentada contra ella ha puesto “en entredicho” su “reputación como profesional”, lo que le obliga a reaccionar presentando alegaciones y contradenuncias.

8.- Las alegaciones formuladas por la Señora (...) no niegan la existencia de episodios conflictivos en el seno del servicio -por lo demás, ampliamente reflejados en la propuesta de resolución suscrita por el Instructor del expediente disciplinario abierto contra la autora de la queja, que obra íntegramente en el expediente- pero atribuye su origen a la actitud y conducta mantenidas por la interesada y recuerda que, a raíz de los hechos acaecidos el 4 de abril de 2014, la Directora de Personal de (...), mantuvo una reunión con la interesada en presencia de la delegada de (...) y que, “en el curso de la conversación, en respuesta a las acusaciones que la interesada hacía respecto a su sensación de acoso por parte del Jefe (...) le propone iniciar un expediente de conflicto entre trabajadores, conforme al procedimiento establecido al efecto por (...) en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a lo que la interesada se negó rotundamente, cuestión esta que le sorprendió mucho tanto a la Directora de Personal como a la Delegada Sindical, quien además también es delegada de prevención y a la que le había parecido igualmente una muy buena idea”

9.- Esta CEP carece de competencia y de medios para abrir una investigación en torno a este conjunto de situaciones que, en cualquier caso, no parecen situarnos ante casos de posible contravención del CEC -repárese en que la mayoría de esas situaciones, según el relato de la autora de la queja, han sido promovidas por personas sujetas al régimen estatutario o funcional y por tanto excluidas del ámbito de aplicación del Código- sino ante hechos susceptibles de ser analizados, tramitados y resueltos en el seno de los órganos creados por (...) para dar cumplimiento a la normativa vigente en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Cosa distinta es que, el mejorable clima laboral que se refleja en la documentación analizada, pueda aconsejar la adopción de alguna medida que, en el marco de los valores y principios consagrados en la LCCCI y en el CEC en relación con la implicación que cabe exigir a los cargos públicos y asimilados en la mejora continua de los servicios públicos y con el liderazgo que deben



ejercer sobre las unidades administrativas situadas bajo su responsabilidad, contribuyan a superar las disfunciones detectadas en la organización del trabajo y el funcionamiento del servicio.

10.- Hechas las anteriores precisiones, la queja de la interesada queda, en principio, circunscrita a la actuación de la Directora-Gerente, cuando opta por intervenir, sin abstenerse, en un asunto administrativo iniciado como consecuencia de una denuncia presentada, entre otras personas, por el jefe del (...), a quien le une una relación de consanguinidad en segundo grado.

11.- Aunque, según hemos señalado más arriba, su escrito describe numerosos hechos y de muy diversa naturaleza -no todos, como se ha visto, susceptibles de ser analizados en esta sede- a la hora de concretar la petición que dirige a esta CEP, la autora de la queja centra su atención en la actuación de la Directora-Gerente de (...). Así lo hace en el encabezamiento del escrito, cuando expresa su deseo de “plantear una queja en relación a la actuación de la Dirección Gerencia de (...)” y solicita a la CEP que “dicte recomendación y actúe como corresponda” de conformidad con el CEC; así lo hace, también, en la alegación tercera, donde argumenta que la actuación de la citada Directora-Gerente, consistente en no abstenerse “a pesar de ser hermana de uno de los denunciantes”, vulnera “no sólo lo establecido en la Ley 30/92, sino también y de manera flagrante lo establecido” en el CEC, donde aprecia, concretamente, la contravención de sus apartados 4.1.1.; 5.2.4.; 6 y 11.3; y, en fin, así lo hace igualmente en el *petitum* de su escrito, donde solicita a esta CEP que “tras el estudio de los hechos relatados y de la documentación que se adjunta al mismo, emita resolución y actúe en consecuencia [...] en relación a las actuaciones efectuadas por la Gerente de (...)”, si bien, en este último caso -y sólo en él- menciona, además, al Consejo de Administración de (...).

12.- Hemos sostenido en numerosas ocasiones (cabe citar por todas ellas, el Acuerdo 8/2014, de 19 de septiembre) que no corresponde a esta CEP emitir juicios o dictámenes en torno a la legalidad de la actuación administrativa. El control sobre la adecuación al ordenamiento jurídico de los actos que llevan a cabo los cargos públicos es un cometido que se encuentra reservado a otros órganos administrativos y jurisdiccionales. Por el contrario, la función que esta CEP tiene encomendada, consiste en dictaminar sobre la observancia del CEC por parte de los altos cargos y asimilados que han formalizado su voluntaria adhesión al mismo.

Ello, sin embargo, no significa que el cumplimiento de la ley constituya algo ajena a la conducta ética de los cargos públicos y, por tanto, un factor irrelevante para el adecuado desempeño de la tarea que esta Comisión tiene atribuida. La observancia de la ley constituye una regla ética básica que todo cargo ha de cumplir; una regla que, por lo demás, no sólo no es extraña al CEC, sino que se puede detectar sin excesivo esfuerzo en todos aquellos apartados del mismo en los que las actitudes y conductas prescritas y/o prohibidas por el CEC se definen por referencia a los estándares de comportamiento establecidos con carácter general por el ordenamiento jurídico, es decir, cuando en lugar de definir esas conductas de forma autónoma, el Código se remite a lo establecido en la ley para diferenciar las que considera plausibles de las que reputa censurables.

Tal es el caso de los apartados 5.2.2; 5.2.3; 6 punto 3; 11.3; 11.3 punto 7; 13 punto 2; 13 punto 4; 14 punto 2 y 14 punto 7.

13.- Empero, para que el incumplimiento de la ley suponga un quebrantamiento de la regla ética que impone a los cargos públicos el deber de respetar el ordenamiento jurídico, debe constatarse -según hemos hecho notar también, en el Acuerdo 8/2014 arriba citado- una voluntad clara e inequívoca de actuar en contra de la legalidad, sin que la conducta enjuiciada pueda encontrar amparo en una interpretación -cuando menos- defendible de la legislación aplicable en la materia.

14.- La norma jurídico-administrativa que establece, con carácter básico, los supuestos en los que las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones deben abstenerse de intervenir en el procedimiento, es el art. 28.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP y PAC). Por lo que ahora interesa, este precepto incluye entre los motivos de abstención el hecho de “tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado [...] con cualquiera de los interesados” (apartado b)

15.- La intervención de la Directora-Gerente de (...) en el asunto que nos ocupa -un asunto que, según enfatiza y reitera la autora de la queja, guarda relación con el Jefe del (...), con quien mantiene una relación de consanguinidad de segundo grado- se produce en los siguientes momentos.

- a) Cuando acuerda, mediante Resolución, iniciar un período de información previa y reservada con el fin de depurar las posibles responsabilidades de la interesada en relación con los hechos acaecidos el 4 de abril de 2014.
- b) Cuando, visto el resultado del expediente informativo, acuerda, mediante Resolución, de 25 de junio, incoar expediente disciplinario con el fin de depurar las posibles responsabilidades de la interesada en relación con los citados hechos.
- c) Cuando, a petición del Instructor del expediente disciplinario, acuerda, mediante Resolución, suspender su tramitación desde el día 3 de julio hasta el día 8 de septiembre, en razón a que “tanto la incoada como el Instructor se encuentran en situación de IT, además de poner de manifiesto que nos encontramos en período vacacional”.
- d) Cuando, de conformidad con la propuesta formulada por el Instructor del expediente disciplinario, acuerda, mediante Resolución, “el archivo de las actuaciones y el sobreseimiento del expediente en razón a que no ha quedado suficientemente probada la comisión de falta alguna en relación con los hechos por los que se incoó el expediente disciplinario, que no ha podido ser acreditado fehacientemente.
- e) Cuando, mediante Resolución, resuelve la reclamación previa a la vía jurisdiccional interpuesta por la interesada contra la Resolución (...), por la que se acuerda el archivo de actuaciones y el sobreseimiento del expediente disciplinario.

16.- Por el contrario, ya no interviene cuando la autora de la queja solicita la apertura de un procedimiento disciplinario contra sus denunciantes porque, como la propia interesada reconoce en el escrito de queja, solicitó “la abstención de la Gerente de (...) ya que su hermano es uno de los denunciados; abstención que acepta y remite para su conocimiento y resolución al Director General de (...)”

17.- La Resolución, por la que se acuerda iniciar un período de información previa y reservada con el fin de depurar las posibles responsabilidades de la interesada en relación con los hechos acaecidos el 4 de abril de 2014, fue dictada, según precisa en su escrito la Señora (...), a requerimiento de “la Directora de Personal”; no del Jefe del (...). Y si fue suscrita por la Directora Gerente de (...), fue -con arreglo a lo que se precisa en el mismo escrito- porque “el órgano competente para incoar el expediente informativo es la Dirección Gerencia”. Sobre este punto, la Señora (...) argumenta que “la interesada insiste en catalogar al Jefe del (...) como denunciante, cuando lo que hace es transmitir, como es su obligación, la denuncia que le han trasladado previamente a él, otros profesionales y que se reiteran en las entrevistas delante de los dos Instructores habidos en este proceso”. A lo que de inmediato añade: “Precisamente esa incorrecta definición de la actuación del Jefe es en lo que se basa toda su argumentación para considerar inadecuadas mis actuaciones cuando lo cierto es que las mismas han sido en todo momento ajustadas a la legalidad”.

18.- Ciertamente, no se aprecia en la documentación que ha sido puesta a nuestra disposición, motivo alguno para considerar que, en el caso que nos ocupa, el Jefe del (...) pueda ser caracterizado propiamente como un “interesado” a los efectos de su incardinación en el art. 28.2 b) de la LRJAP y PAC. Es cierto que los hechos que dan lugar a la apertura del expediente tienen lugar en el seno del servicio que encabeza, pero el incidente ocurrido el 4 de abril de 2014 fue anotado inicialmente por (...) y posteriormente comunicado a su inmediata superior. La lectura de los 17 folios de los que consta la propuesta de resolución suscrita por el Instructor del expediente disciplinario que le fue incoado a la interesada, pone claramente de manifiesto que el Jefe no tuvo participación alguna en los hechos controvertidos. De hecho, la propuesta de resolución, que analiza detenidamente los hechos y las declaraciones efectuadas por todas las personas que participaron en los mismos, no le cita una sola vez. Lo que pone de manifiesto que fue completamente ajeno a los mismos. El Jefe se limitó a dar traslado del parte suscrito por (...) y avalado por (...), a la Dirección de Personal, que fue la que propuso al órgano competente -la Directora Gerente- la apertura del expediente informativo. Pero dar traslado a la Dirección de Personal de una denuncia formulada por sus subordinadas -una intervención puramente mecánica y prácticamente automática, obligada por el cargo que ostenta- no le convierte en un “interesado” a los efectos de la legislación de procedimiento administrativo. De modo que, con independencia de que pueda o no darse una vulneración de la norma vigente -ya hemos dicho que no corresponde a esta CEP dictaminarlo- no apreciamos la existencia de una voluntad clara de contravenirla por parte de la Directora Gerente de (...). Antes al contrario, su actuación parece

razonable, lógica y fundada. Y, por supuesto, se basa en una interpretación -cuando menos-defendible de la norma vigente.

19.- Otro tanto puede decirse con respecto a la decisión de designar Instructor y secretario para la tramitación del expediente informativo previo. La autora de la queja subraya el hecho de que, para su tramitación, la Directora Gerente “ nombra Instructora y secretaria a personal técnico jurídico de la propia organización y por tanto bajo su dependencia jerárquica”. No afirma explícitamente que dicha opción pusiese en cuestión la imparcialidad de las personas llamadas a ocuparse de la tramitación del citado expediente, pero sugiere que algo de esto podría haber ocurrido al recordar que no se le entregó copia de la denuncia -aunque se le permitiera “leerla en el acto de mi declaración”- y se desestimó su solicitud de que se escuchase “a los trabajadores que estaban presentes durante los hechos controvertidos”.

Frente a ello, la Señora (...) afirma que “es práctica habitual que para realizar la función de Instructor y Secretario se cuente con Técnicos Jurídicos de la propia organización, que actúan como corresponde al desempeño de ese cargo, con total autonomía y objetividad”. Y ciertamente, el hecho de que las personas designadas para desempeñar esas funciones formen parte de la misma unidad administrativa, no es suficiente, por sí mismo, para poner en cuestión su independencia e imparcialidad. Además, los hechos alegados por la autora de la queja -la no entrega de una copia de la denuncia y la desestimación de la solicitud de tomar declaración a otros funcionarios- tampoco acreditan, por sí solos, la quiebra de esa imparcialidad.

20.- Por lo que se refiere a la Resolución, en virtud de la cual se incoa expediente disciplinario con el fin de depurar las posibles responsabilidades de la interesada, de la documentación que obra en posesión de esta CEP resulta que su autora, la Directora Gerente de (...), se limitó a materializar la propuesta formulada por el Instructor del expediente informativo previamente tramitado. En consecuencia, las consideraciones realizadas en los puntos anteriores le son plenamente aplicables. Si la Señora (...) no incumplió consciente y deliberadamente el deber legal de abstención al acordar la apertura de un expediente informativo, tampoco, por pura coherencia lógica, lo pudo hacer al acordar la ejecución de la propuesta formulada por el Instructor que se ocupó de tramitarlo.

21.- Otro tanto puede decirse de la Resolución, por la que se acuerda suspender la tramitación del citado expediente disciplinario, desde el día 3 de julio hasta el día 8 de septiembre, en razón a que “tanto la incoada como el Instructor se encuentran en situación de IT, además de poner de manifiesto que nos encontramos en período vacacional”. Una vez iniciado el expediente disciplinario, lo lógico y coherente, por lo que afecta al cargo público que ha acordado su incoación, es ajustarse a las propuestas de carácter procedimental formuladas por el Instructor, salvo que resulten lesivas para el interés de la incoada o manifiestamente improcedentes. Máxime si, como ocurre en este caso, la imparcialidad, independencia y objetividad de quien desempeña esa cardinal función, es asumida plenamente por todas las partes implicadas, como se

comprueba al constatar que hasta la propia autora de la queja destaca en su escrito el hecho de que el Instructor del expediente disciplinario es un “Técnico Superior Jurídico y adscrito a (...), por tanto no dependiente jerárquicamente de (...)”. La Directora Gerente de (...) justifica el nombramiento de un Instructor perteneciente a otra unidad, con el razonado y razonable argumento de que “los cargos de secretario e Instructor no pueden recaer sobre las mismas personas que se encargaron del expediente informativo y, por ello, se contó con otros técnicos jurídicos de (...)”.

22.- Pero es que, además, en este caso no se trataba de una propuesta dañina o improcedente, porque la Resolución en cuestión incluía una medida garantista, favorable a los intereses de la interesada, en la medida en que disponía la paralización temporal del expediente disciplinario, hasta que la afectada por el mismo pusiese fin a su situación de incapacidad temporal. Lo extraño -y acaso reprochable- hubiera sido que operase en sentido contrario, forzando a la interesada a responder a los enojosos y nunca fáciles requerimientos de un expediente disciplinario, desde una situación de incapacidad temporal médicamente reconocida.

23.- No es distinto nuestro juicio en lo que respecta a la intervención de la Señora (...) en la adopción de la Resolución, por la que se acuerda “el archivo de las actuaciones y el sobreseimiento del expediente en razón a que no ha quedado suficientemente probada la comisión de falta alguna en relación con los hechos por los que se incoó el expediente disciplinario, que no ha podido ser acreditado fehacientemente”. Si la resolución se hubiese desviado *in peius* de la propuesta formulada por el Instructor, gravando o perjudicando la posición jurídica de la autora de la queja, podría, acaso, plantearse la posibilidad de una indagación más profunda en torno al sentido de la actuación de la Directora Gerente de (...) desde el punto de vista ético. Pero la propuesta de resolución que el Instructor del expediente suscribe, literalmente que el sobreseimiento y archivo del expediente que se propone, se basa en el hecho de que “no ha quedado probada la comisión de falta alguna en relación con los hechos por los que se incoó a la interesada el presente Expediente Disciplinario” y la Resolución subsiguiente de la Directora Gerente de (...), se fundamenta igualmente en el hecho de que “no ha quedado suficientemente probada la comisión de falta grave alguna en relación con los hechos por los que se incoó expediente disciplinario a la interesada”.

24.- La autora de la queja sostiene en su escrito que del informe del Instructor “se extrae” que el sobreseimiento del caso se basa en la “falsedad de la denuncia” y no en el hecho de que no haya quedado probada la comisión de falta alguna por parte de la incoada. Y recuerda que presentó un escrito de alegaciones para denunciar ese extremo, solicitando que “la citada resolución refleje la realidad que es la falsedad de la denuncia y no una falta de pruebas en mi contra”; un escrito que fue desestimado por la Directora Gerente de (...). Pero lo cierto es que la propuesta de resolución suscrita por el Instructor del expediente disciplinario, en ningún momento afirma la existencia de denuncias falsas. Ya hemos visto que, en principio, su parte resolutive se apoya exclusivamente en el argumento de que “no ha quedado probada la comisión de falta alguna en relación con los

hechos por los que se incoó a la interesada el presente expediente disciplinario”; un argumento que se reproduce casi de forma literal en la Resolución de la Directora Gerente (...). Pero tampoco una lectura más detenida de su texto permite alcanzar de un modo terminante la conclusión de que la propuesta descansa sobre la constatación de que las denuncias eran falsas. En el marco de un relato extenso que incluye declaraciones de varias personas sobre hechos de muy diferente naturaleza y entidad, se limita a constatar que en torno a algunos de los más importantes aspectos fácticos que afectan al expediente disciplinario, las versiones aducidas por las personas implicadas son muy diferentes y que, en consecuencia, no es posible dar por probados los hechos incluidos en la denuncia. Además, en un gesto muy significativo para situar en su contexto el caso que nos ocupa, llama la atención sobre la existencia de diferencias personales entre los miembros del equipo que interfieren gravemente en las relaciones de carácter profesional, deteriorando ostensiblemente el clima de trabajo.

25.- Para acreditar las afirmaciones incluidas en el punto anterior, basta reproducir tres pasajes de la propuesta de resolución suscrita por el Instructor del expediente disciplinario. En apartado relativo al análisis de la segunda de las causas que ha motivado la tramitación del expediente, por ejemplo, el Instructor anota que “no ha quedado acreditado y, por tanto, no se puede concluir fehacientemente que se produjo un retraso en el inicio del procedimiento ni que éste fuera achacable a la inacción de la interesada, debiéndose destacar la sustancial diferencia entre lo declarado por (...), por un lado, y por (...), por otro, no observándose diferencias apreciables en lo manifestado por estas dos últimas” (folio 7).

En el apartado relativo a la tercera de las causas, el Instructor observa que “(...) y la interesada difieren en el lugar y ante qué personal se efectuaron por lo que no habiendo mayor prueba que las declaraciones opuestas de ambas, no puede tomarse en consideración lo denunciado” (folio 9).

Y, en fin, al abordar otro apartado del expediente, la propuesta señala que “este Instructor, examinando la totalidad de los hechos acreditados y los expuestos por las partes comparecientes, entiende que el proceso de (...) bien pudo carecer de una ordenada y planificada ejecución, si bien ello parece achacable a todas las partes intervinientes en razón a la ausencia de una “escucha activa y positiva del otro”, lo que pudo haber dado lugar al entendimiento de las manifestaciones de los intervinientes en un sentido distinto al que ellos quisieron darle [...] queda acreditado que los profesionales actuaron siguiendo las indicaciones y órdenes, ejecutando las mismas del modo que, conforme a su experiencia y buen hacer profesional, requería la situación. Con independencia de ello, se ha de poner de manifiesto la interferencia de lo que parecen ser elementos personales frente a los profesionales [...] De todo lo anterior puede deducirse una quiebra en el funcionamiento del equipo que, en el presente caso, no ha producido ni retraso apreciable ni daño alguno, pero que ha de destacarse en aras a su valoración como área de mejora, trasladando a sus miembros la necesidad de asunción por cada uno de sus funciones, con determinación clara de las mismas si fuera preciso, la necesidad de mantenimiento de los

miembros en situación de escucha activa y positiva en aras a obtener una respuesta inmediata y coordinada en las situaciones imprevisibles que pudieran concurrir y, por último, la necesidad de eliminar toda influencia negativa en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo que pudiere menoscabar el mejor funcionamiento en su actividad profesional” (folio 16)

26.- Las consideraciones formuladas por el Instructor del expediente disciplinario en el último de los pasajes transcritos en el punto anterior, suscitan importantes reflexiones de orden ético, que no podemos obviar en este Acuerdo. Máxime si se tiene en cuenta que han sido expresadas por un órgano ajeno a (...), cuya objetividad, independencia e imparcialidad no han sido puestas en cuestión por ninguna de las personas que han hecho alegaciones en este procedimiento. Como adelantábamos en el punto 9 de este Acuerdo, tanto la LCCCI como el CEC incluyen valores, principios y conductas que tienen que ver con el compromiso de los cargos públicos en la mejora del servicio y con el liderazgo que deben ejercer sobre las unidades administrativas situadas bajo su responsabilidad. El art. 7 de la LCCCI, por ejemplo, establece que los cargos públicos asimilados deben priorizar “la visión estratégica y la planificación con la finalidad de prever la solución a los problemas y a los retos futuros”, buscar “un correcto alineamiento de estrategias, objetivos y recursos entre los niveles políticos de la estructura de la alta dirección y los niveles directivos e intermedios, así como con el resto de las personas que trabajan en la respectiva organización” y ejercer “las funciones propias del cargo con un esfuerzo permanente encaminado a una mejora continua de los resultados de los procesos, productos y servicios de los departamentos o unidades que lideran y al desarrollo de las competencias profesionales de las personas”. En la misma línea, el apartado 7 del CEC establece que los cargos públicos deben desarrollar “un esfuerzo permanente encaminado a una mejora continua del departamento o unidad que lidera” y buscar “la eficiencia en el uso de los recursos, tanto de naturaleza personal como de los tecnológicos o en los procesos de gestión”. El apartado 8 les exige “compartir metas y objetivos” entre la política y la gestión y propiciar un “clima de lealtad recíproca y desarrollo del trabajo en un marco de confianza”. Y el apartado 9 les insta a transmitir y a exigir a los empleados públicos “implicación, entrega y lealtad” y a promover “la cohesión de los grupos y equipos de trabajo estimulando la interacción en su funcionamiento, la proactividad”.

Toda esta panoplia de mandatos y pautas de conducta, interpela abierta y directamente a los cargos públicos cuando -como en este caso-, se constata la existencia, bajo su ámbito de responsabilidad, de un “área de mejora”, que puede materializarse “transmitiendo a sus miembros la necesidad de asunción por cada uno de sus funciones, con determinación clara de las mismas si fuera preciso, la necesidad de mantenimiento de los miembros en situación de escucha activa y positiva en aras a obtener una respuesta inmediata y coordinada en las situaciones imprevisibles que pudieran concurrir y, por último, la necesidad de eliminar toda influencia negativa en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo que pudiere menoscabar el mejor funcionamiento en su actividad profesional”. Esta CEP no cumpliría adecuadamente el cometido que la ha sido encomendado si no recordase en este Acuerdo que los mandatos de la LCCCI y del CEC relacionados con el liderazgo, la excelencia y el alineamiento

entre la política y la gestión, obligan a los cargos públicos bajo cuyo ámbito de responsabilidad se han detectado las deficiencias organizativas, relacionales y de funcionamiento de las que el Instructor del expediente disciplinario tramitado contra la interesada se ha hecho eco en su propuesta de resolución, a implicarse personalmente en procurar su resolución.

27.- En el escrito por el que formula su queja, la interesada señala que, con el fin de restablecer su “reputación como profesional”, solicitó la incoación de un procedimiento sancionador contra sus denunciantes, recabando “la abstención de la Gerente de (...) ya que su hermano es uno de los denunciados; abstención que -añade- acepta y remite para su conocimiento y resolución al Director General de (...)”. En este punto, la autora de la queja no formula reproche ético alguno, ya que su solicitud de abstención fue atendida por la persona a la que iba destinada. Pero ante su pretensión de equiparar este supuesto a los anteriores con el fin de evidenciar la diferente conducta observada por la Directora Gerente de (...) entre este y aquellos -éticamente correcta en este y moralmente indefendible en los precedentes, según la consideración de la interesada- la Señora (...) llama la atención en su escrito sobre la existencia de una diferencia radical entre ambos términos de comparación: “En este caso -observa, en referencia a aquél en el que se produce su abstención- había razones para que me abstuviera al tener el Jefe de (...) condición de denunciado, a diferencia clara del caso de las actuaciones administrativas anteriores cuestionadas en las que el Jefe de (...) ni tenía la condición de denunciado ni de denunciante”.

28.- Sin entrar a valorar ahora la dimensión legal y estrictamente jurídica del asunto –recuérdese que no es cometido de esta CEP controlar la legalidad de la actuación administrativa- parece que el diferente criterio aplicado en este caso por la Directora General es fundada y razonable. Ya hemos señalado líneas arriba que no consideramos que el Jefe de (...), que se limitó a dar traslado a la Dirección de Personal de las denuncias formuladas por sus subordinadas en torno a un episodio conflictivo en el que no participó directa y personalmente, tuviera la condición de “interesado” en relación con las actuaciones administrativas iniciadas a raíz del mismo. En este caso, por el contrario, no se puede poner en duda la condición de “interesado” de una las personas contra las que se dirige nominativamente la denuncia.

29.- Más allá de la posible inobservancia de la regla ética que impone a los cargos públicos actuar con arreglo a la ley vigente, la autora de la queja acusa a la Directora Gerente de (...) de contravenir varios apartados del CEC estrechamente relacionados, en su sentido y objetivo, con la exigencia de abstención recogida en el art. 28.2 b) de la LRJAP y PAC. Se trata, concretamente, de los apartados 4.1.1., relativo a la Integridad; 5.2.4., atinente a la Honestidad y desinterés subjetivo; 6, relacionado con las conductas y comportamientos relativos a la integridad, imparcialidad y objetividad de los cargos públicos y asimilados y 11.3, concerniente a los conflictos de intereses.

30.- El difícil clima laboral que parece reinar en la unidad administrativa afectada por el episodio conflicto del que surge la cuestión sometida a nuestra consideración -como hemos hecho notar



con anterioridad, el Instructor del expediente disciplinario abierto contra la interesada habla sin tapujos en su propuesta de resolución de “una quiebra en el funcionamiento del equipo [...] que ha de destacarse en aras a su valoración como área de mejora, trasladando a sus miembros la necesidad de asunción por cada uno de sus funciones, con determinación clara de las mismas si fuera preciso, la necesidad de mantenimiento de los miembros en situación de escucha activa y positiva en aras a obtener una respuesta inmediata y coordinada en las situaciones imprevisibles que pudieran concurrir y, por último, la necesidad de eliminar toda influencia negativa en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo que pudiese menoscabar el mejor funcionamiento en su actividad profesional”- no facilita penetrar en su interior con el rigor y la ponderación que deben presidir la actuación de quien tiene que emitir un juicio ético sobre la conducta de sus integrantes. Pero esta CEP, que ni conoce personalmente a las personas relacionadas con el caso ni tiene más conocimiento sobre sus actitudes, conductas y actuaciones que las que le han sido suministradas en la documentación que acompaña al caso, estima que la intervención del Jefe de (...) en los hechos conocidos -una intervención aparentemente tangencial, formal, mecánica y puramente procedimental, exclusivamente derivada de su posición profesional en la estructura jerárquica de la organización- no le convierte en una persona “interesada” en el asunto hasta el extremo de que la Directora Gerente de (...), con la que mantiene una relación de consanguinidad en segundo grado, incurra en un conflicto de intereses cada vez que tiene que adoptar una resolución relacionada con el mismo.

31.- El apartado 11.2 CEC establece que existe un conflicto de intereses “cuando los cargos públicos y asimilados intervienen en las decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen a la vez intereses de su puesto públicos e intereses privados propios, de familiares Directos, o intereses compartidos con terceras personas”. En principio y salvo que se acredite lo contrario - cosa que no se ha hecho en el caso que nos ocupa- el interés que cabe apreciar en el Jefe del (...), cuando decide trasladar a la Dirección de Personal la denuncia formulada por sus subordinadas, en relación con la conducta observada por la interesada, no es un interés propio, privado o particular, tal y como exige la regla del CEC arriba transcrita para que se produzca un conflicto de intereses, sino un interés objetivamente público, centrado en procurar una solución legal, pacífica y armónica para el conflicto surgido en el Servicio cuya jefatura ostenta. Nada en la documentación analizada invita a suponer lo contrario. Y si todas las cuestiones que afectan al (...) fuesen expresión de un “interés privado propio” de su Jefe, la Directora Gerente de (...) se vería, sencillamente, obligada a abstenerse en el conocimiento de todos los asuntos afectan al citado Servicio; una hipótesis que hemos de descartar por absurda.

32.- Por lo que se refiere a la referencia que el *petitum* del escrito de la interesada hace al estudio las “actuaciones efectuadas” por el Consejo de Administración de (...) de cara a adoptar las medidas que procedan, nada podemos decir en este Acuerdo, más allá de constatar que, en este punto, la solicitud carece del necesario soporte argumental, dado que no explica las razones por las que la actuación del citado órgano puede acusar alguna deficiencia desde el punto de vista

ético y es evidente que no se pueden dar en todos los integrantes de un órgano colegiado, las circunstancias personales que concurrían en la Dirección Gerencia de (...) que han servido de soporte para el grueso del reproche que la autora de la queja ha formulado contra la Señora (...).

En virtud de todo ello, esta CEP ha adoptado por unanimidad, el siguiente

#### **ACUERDO:**

1. No apreciamos en la conducta de la Señora (...), Directora Gerente de (...), un quebrantamiento de la regla ética básica que exige a los cargos públicos respetar la ley - en este caso, mediante el incumplimiento, consciente y voluntario del mandato legal de abstención recogido en el art. 28.2.b) de la LRJAP y PAC- dado que no puede considerarse que el Jefe del (...), con quien mantiene una relación de consanguinidad en segundo grado, tenga en el asunto la consideración de “interesado”.
2. Tampoco apreciamos que la Señora (...), Directora Gerente de (...), haya contravenido los apartados del CEC relativos a la integridad, el desinterés subjetivo y el conflicto de intereses, dado que -siempre con las precisiones recogidas en el número 29 de este Acuerdo- la intervención del Jefe de (...) en los hechos conocidos, una intervención aparentemente tangencial, formal, mecánica y puramente procedimental, exclusivamente derivada de su posición profesional en la estructura jerárquica de la organización, no le convierte en una persona “interesada” en el asunto hasta el extremo de que la Directora Gerente de (...), con la que mantiene una relación de consanguinidad en segundo grado, incurra en un conflicto de intereses cada vez que tiene que adoptar una resolución relacionada con el mismo.
3. No entramos a considerar la actuación del Consejo de Administración de (...) porque, en este punto, la solicitud de la interesada carece del necesario soporte argumental, dado que no dedica una sola línea a explicar las razones por las que la actuación del citado órgano puede acusar alguna deficiencia desde el punto de vista ético y es evidente que no se pueden dar en todos los integrantes de un órgano colegiado las circunstancias personales que concurrían en la Dirección Gerencia de (...) y que han servido de soporte para el grueso del reproche que la autora de la queja ha formulado contra la Señora (...).
4. Sugerimos a las partes afectadas que consideren la posibilidad de promover alguna iniciativa en el seno de los órganos creados por (...) para dar cumplimiento a la normativa vigente en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.
5. Recomendamos a la Señora (...) que, con objeto de disipar la más mínima duda o suspicacia en torno a la objetividad e imparcialidad de su actuación como Directora Gerente de (...), y preservar, así, su imagen de honradez e integridad, opere con la máxima cautela a la hora de adoptar resoluciones que afecten al (...), absteniéndose de

intervenir en los asuntos en los que considere que su participación puede suscitar la más mínima sospecha de que se encuentra incurso en un conflicto de intereses.

6. De conformidad con las consideraciones expresadas en los puntos 9 y 26 de este Acuerdo, recordamos a todos los cargos públicos de (...) sujetos a las prescripciones de la LCCCI y del CEC -y, particularmente, al Director General del organismo, a la Directora Gerente de (...) y a la Directora de Personal- que las pautas de conducta que estos dos textos les imponen en relación con el liderazgo, la excelencia y el alineamiento entre la política y la gestión, les obligan a implicarse personalmente, en el marco de las competencias que tienen atribuidas, en mejorar las “áreas” identificadas en la propuesta de resolución formulada por el Instructor del expediente disciplinario tramitado contra la interesada.



**Josu Iñaki Erkoreka Gervasio**  
**Presidente de la Comisión de Ética Pública**

**Vitoria-Gasteiz, a 19 de febrero de 2016**