

COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

ASUNTO 1/2016

ACUERDO EN RELACIÓN CON LA DENUNCIA ANÓNIMA PRESENTADA CONTRA LA DIRECTORA DE (...) DEL GOBIERNO VASCO.

1.- Mediante correo electrónico remitido al buzón de la Secretaría de esta Comisión de Ética Pública (CEP), un anónimo “ciudadano vasco” -ese es el único nombre que figura en el apartado relativo al remitente- expresa su intención de “denunciar la inadmisibles conducta ética, moral y profesional de la actual Directora de (...) del Departamento de (...) del Gobierno Vasco”

2.- El escrito llama la atención sobre la conducta de la citada directora, imputándole, genéricamente, la práctica de “amenazas y coacciones a los trabajadores que están bajo su mandato, tanto en (...) y la Dirección de (...) del Gobierno Vasco”. Le acusa, además, de gobernar “con un poder absolutista, cambiando a los profesionales de su puesto de trabajo”, denunciando, en concreto, la existencia de “técnicos que han huido o dimitido, trabajadores a los que se les ha enviado a otro destino laboral (técnicos cualificados, administrativos, secretarías... y cualquier trabajador que no le guste, lo cambia, elimina o cesa)”

3.- El correo se hace eco igualmente de que “ha habido muchas quejas de todos los trabajadores por su conducta caciquil con la absoluta aquiescencia de sus superiores políticos”.

4.- En un plano más general, se afirma en el escrito anónimo que “los empleados públicos, los empleados laborales, y contratados, ciudadanos al fin y al cabo, viven estas situaciones con miedo a las represalias, esto es importante que se sepa, ya que el servicio público a la ciudadanía se puede ver muy afectado si desde dentro los políticos ejercen el poder de manera absolutista y sin ningún miedo a controles internos, porque desgraciadamente estos no existen”.

5.- En semejante plano general, se sostiene asimismo que “estas formas de gobierno absolutistas [...] son mucho más habituales de lo que la ciudadanía piensa”, aunque unas líneas más abajo se hace notar en sentido contrario que, este tipo de “hechos”, son “por fortuna aislados”.

6.- En su virtud, haciendo uso de las herramientas telemáticas a las que se refiere el inciso segundo del apartado 16.4 del Código Ético y de Conducta (CEC), esta CEP ha adoptado por unanimidad 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 CEC 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.- El primer aspecto de la denuncia que ha de ser tomado en consideración tiene que ver con su carácter anónimo y la interrogante que esa circunstancia plantea en torno a su admisibilidad.

2.- Como señalamos en los Acuerdos 3/2014 y 1/2015, nada impide, en principio que esta CEP admita a trámite denuncias anónimas. El CEC no establece al respecto regla específica alguna; ni las autoriza, ni las prohíbe expresamente. Pero si el principal objetivo que ha de perseguir esta CEP consiste en procurar que los cargos públicos y asimilados del sector público autonómico vasco observen, efectivamente, los valores, principios y conductas que -con arreglo al CEC- deben guiar su actuación, parece, en principio, obligado, prestar atención a todos los indicios y noticias que permitan tener conocimiento de las actuaciones o comportamientos que pudieran resultar contrarias a los mismos. Despreciar informaciones aparentemente útiles para la labor de monitorización que nos ha sido encomendada, por el mero hecho de que son suministradas por personas que ocultan su identidad, podría frustrar el fin último del CEC, al dejar impunes conductas contrarias al mismo que están transmitiendo una imagen negativa en torno la honradez, la integridad y la probidad de los cargos públicos y asimilados del Gobierno vasco.

3.- Ahora bien, como también observamos en los Acuerdos citados en el número anterior, esta pauta básica ha de ser matizada con dos precisiones:

a) Dado que en las denuncias anónimas resulta imposible, por razones obvias, solicitar al denunciante información complementaria a la inicialmente aportada, es imprescindible que el documento inicial se formule con un mínimo de claridad y concreción, sin que descansa, exclusivamente, sobre una alusión abstracta y vaga a conductas que no se perfilan con nitidez y a autores que, ni se determinan con precisión, ni se pueden determinar con facilidad. La CEP no es una suerte de fiscalía plenipotenciaria habilitada para investigar sin límites subjetivos, objetivos o temporales, en torno a la licitud ética de todas las actuaciones, reales o presuntas, de todos los cargos públicos y asimilados del Gobierno Vasco y su sector público instrumental, de las que tenga conocimiento directo o indirecto por cualquier medio.

b) Cuando un denunciante opta por la vía del anonimato, renuncia *ipso facto* a hacer alegaciones posteriores en el supuesto de que las actuaciones promovidas por esta CEP den lugar a un procedimiento de carácter contradictorio.

4.- En el caso que nos ocupa, no puede decirse que la denuncia anónima aporte información demasiado detallada sobre las actuaciones personales a las que se refiere. Se identifica con precisión a la persona contra la que se dirige la denuncia -la Directora de (...) del Gobierno vasco, cuya sujeción al CEC no plantea duda alguna, dada su integración en el Catálogo actualizado de cargos públicos-. Por otra parte, se denuncia la “inadmisibles conducta ética, moral y profesional” de la citada Directora, pero no se especifican los concretos apartados del CEC que, a juicio de la persona denunciante, podrían ser objeto de contravención.

5.- En el CEC, no faltan previsiones encaminadas a ordenar con arreglo a pautas éticas las relaciones de los cargos públicos con el personal que integra sus equipos de trabajo. Más allá de las reglas que exigen a los cargos públicos actuar con integridad y evitando “cualquier práctica o actuación que esté afectada o que pueda levantar cualquier sospecha de favoritismo a determinadas personas” (apartado 6.1), lo que no excluye, obviamente, a las situadas en una posición de dependencia jerárquica, el Código incluye, también, mandatos específicamente orientados a “compartir ideas, proyectos e información con el resto de sus colaboradores, colegas o empleados públicos, desarrollando sus funciones en un clima de lealtad recíproca y desarrollo del trabajo en un marco de confianza” (apartado 8.2.); “imprimir a la organización y a las personas que allí trabajan entusiasmo por el proyecto que defienden” (apartado 9.2); promover “la cohesión de los grupos y equipos de trabajo estimulando la interacción en su funcionamiento, la proactividad y delegando todas aquellas responsabilidades que sean necesarias para el buen funcionamiento de la organización” (apartado 9.3.); tratar “con la atención y consideración debidas al resto de cargos públicos de su propia institución, personal empleado y ciudadanos y ciudadanas” (apartado 12.1); “tratar con respeto y atención especial al personal empleado, particularmente a los miembros del área o sector de actividad en la que desempeñen sus funciones”, evitando “conductas que puedan alterar o afectar al respeto y la consideración debidos a tales personas” (apartado 12.6) y evitar radicalmente “cualquier medida o acción que pueda ser encuadrada en una conducta de hostigamiento o acoso al personal empleado a su servicio o que trabajen en la propia institución”, así como conductas “que explícita o implícitamente, supongan trato discriminatorio” (apartado 12.7)

6.- Por lo que se refiere, concretamente, a las medidas de carácter discriminatorio que el cargo público pudiera adoptar en el ejercicio de su mandato con respecto a las personas jerárquicamente dependientes, el apartado 12.7 del CEC establece que “cualquier circunstancia discriminatoria podrá ser objeto de inmediata denuncia ante la CEP, que procederá a la investigación de si la denuncia es o no fundada a partir de un panorama indiciario que justifique objetivamente la apertura de un expediente informativo. En caso de ser infundada la noticia, tales hechos darán lugar, de acuerdo a lo que establezca la ley, a la incoación del correspondiente expediente disciplinario a quien la haya interpuesto sin fundamento alguno”

7.- Sin embargo, las acusaciones que mayor concreción revisten de entre las consignadas en el escrito anónimo -las que sirven para ejemplificar la acusación de gobernar “con un poder absolutista”, como la de cambiar “a los profesionales de su puesto de trabajo” o la de que “cualquier trabajador que no le guste, lo cambia, elimina o cesa”- nada especifican sobre las concretas circunstancias en las que, en su caso, se han adoptado las resoluciones administrativas a las que se refiere la denuncia, en un ámbito -el de la función pública- en el que el empleado, al menos en principio, goza de un estatus singular, legalmente garantizado,

que dificulta -si no impide- las modificaciones arbitrarias y contrarias al ordenamiento jurídico. La información que a este respecto suministra el escrito anónimo, no alcanza el nivel de concreción suficiente como para constituir el “panorama indiciario que justifique objetivamente la apertura de un expediente informativo”, al que se refiere el apartado 12.7 del CEC antes citado.

8.- Como esta CEP no está habilitada para iniciar una investigación general e indiscriminada sobre la conducta de un cargo público en cualquiera de los ámbitos sobre los que se proyecta el desempeño de sus responsabilidades, sino, tan sólo, para resolver las concretas consultas y denuncias que se le formulen en torno a la adecuación de las -también concretas- actuaciones de los cargos públicos del sector público de la CAPV a las pautas de conducta fijadas en el CEC, no puede, en este caso, formular recomendación concreta alguna, dado el carácter genérico e impreciso de las acusaciones formuladas por un denunciante anónimo, al que, precisamente por su carácter anónimo, tampoco cabe requerir para que dote a su denuncia de una mayor concreción.

9.- En cualquier caso, como los hechos a los que se refiere la denuncia anónima podrían ser analizados y evaluados en el marco de los mecanismos adoptados por el sector público de la CAPV para garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entendemos que procede dar traslado de este Acuerdo, tanto a la directora contra la que se formula la denuncia anónima como a sus superiores jerárquicos a efectos de que conozcan la existencia de la denuncia y resuelvan, en su caso, sobre la pertinencia de hacer uso de alguno de los citados mecanismos.

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

ACUERDO:

Primero: Admitir para su estudio la denuncia anónima formulada contra la Directora de (...) del Departamento de (...).

Segundo: Abstenerse de formular recomendación concreta alguna, dado el carácter genérico e impreciso de las acusaciones formuladas por un denunciante anónimo al que, precisamente por su carácter anónimo, tampoco cabe requerir para que dote a su denuncia de una mayor precisión.

Tercero: Como los hechos a los que se refiere la denuncia anónima podrían ser analizados y evaluados en el marco de los mecanismos adoptados por el sector público de la CAPV para garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entendemos que procede dar

traslado de este Acuerdo, tanto a la Directora contra la que se formula la denuncia anónima como a sus superiores jerárquicos a efectos de que conozcan la existencia de los reproches que se formulan en la misma y resuelvan, en su caso, sobre la pertinencia de hacer uso de alguno de los citados mecanismos

Cuarto: Como el presente Acuerdo no puede ser notificado a la persona que formuló la denuncia, por ser esta anónima, se publicará, al igual que el resto de los acuerdos adoptados por esta CEP en www.euskadi.eus (Departamento de Administración Pública y Justicia, Comisión de Ética Pública)



Josu Iñaki Erkoreka Gervasio
Presidente de la Comisión de Ética Pública

Vitoria-Gasteiz, a 20 de enero de 2016