



Gaia: 01/2023

EBAZPENA, IZFE SA-KO ENPRESA BATZORDEAK EGINDAKO KONTSULTA BATI BURUZKOA, EMANKORTASUN-OSAGARRIA (ESKERTU) EMATEKO PROZEDURA ERAKUNDEAREN ZUZENTASUN SISTEMARA EGOKITZEAREN INGURUAN

I.- KONTSULTA

1. 2023ko otsailaren 8an, IZFE, Informatika Zerbitzuen Foru Sozietateko Enpresa Batzordeak egindako kontsulta bat jaso zen. Kontsulta langileen aparteko jardura bat saritzera bideratutako ordainsari-osagarri gisa *eskertu* prozedurari buruzkoa da. Adierazi denez, hau jaso ahal izateko, langileak bere arduradunak proposatuko du, eta txosten bat egingo du, hautagaitza justifikatzen duten ebidentziak zehaztuz.

Adierazten da 2022an emandako 11 *eskertu* setatik 3 Zuzendaritza Batzordeko kideei egokitu zaizkiela, eta prozeduraren ebaluazio-txostenak argitaratu ez direnez, prozedura ez dela behar bezain gardena.

2.- Alde horretatik, *eskertu* sak esleitzeko jarraitzen den prozedurak Erakundearen Zuzentasun Sistemak aurreikusten dituen jardunbide egokiak errespetatzen dituen eta, nolahi ere, prozeduran sortutako informazio guztia argitaratu beharko litzatekeen galdetu nahi da, Erakundearen Zuzentasun Sistemari ezarritako balioak sustatze aldera.

II.- APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

1.- Diputatuen Kontseiluaren 2016ko martxoaren 1eko Erabakiaren bidez onetsi zen Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko Erakundearen Zuzentasun Sistema (aurrerantzean, EZS), zeinaren bidez etika publikoa eta eredugarritasuna ezaugarri gisa finkatu nahi baitira.

Sistema horren esparruan, zenbait jokabide kode onartu ziren: Diputatuen Kontseiluaren 2016ko martxoaren 1eko erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta



Jardunbide Egokien kodea (KPJK); Diputatuen Kontseiluaren 2017ko irailaren 5eko erabakiaren bidez, kontratazio publikoari aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); Diputatuen Kontseiluaren 2017ko azaroaren 7ko erabakiaren bidez, Gipuzkoako foru Enplegu publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); Diputatuen Kontseiluaren 2018ko urriaren 2ko erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta diru laguntzei aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (DLJK); 13/2022 Foru Dekretuaren bidez, 2022ko irailaren 13koak, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoarekin elkarreragiten duten Interes Taldeei aplikatu beharreko Jokabide Kodea (ITJK); eta Diputatuen Kontseiluaren 2023ko urtarrilaren 10ko erabakiaren bidez Datuak eta Adimen Artifiziala erabiltzeko kode etikoa (DAAK) .

2.- Bai EZSk bai jokabide kodeek hau ezartzen dute: Erakundearen Etika Batzordea (EEB) izango dela berme handieneko organoa eta hura aplikatzeko gaien berri izango duena. Batzorde horren antolaketa, prozedura eta funtzionamendua maiatzaren 3ko 10/2022 Foru Dekretuan arautzen dira, eta Batzordearen ardura izango da Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balioak, printzipioak eta jokabide arauak ez betetzeari buruz jasotako kexak eta salaketak izapidetzea eta ebaztea.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALORAZIOA

1- Gai honetan *praxi* txar bat egon daitekeela salatzen da prozedura baten barruan, zeinaren azken erabakia IZFEren Zuzendariak (Informatika Zerbitzuen Foru Sozietatea) hartzen baitu. Gaiak izapidetzeari, ebazteari eta jakinarazteari buruzko maiatzaren 3ko 10/2022 Foru Dekretuaren 9. artikuluan ezarritako prozedurari jarraituz, otsailaren 10ean dagokion informazioa helarazi zitzaion IZFEko zuzendariari, informazioa emateko eta bidezko kontsiderazioak adierazteko eta argudiatzeko eskubidea bermatzeko, eta, aldi berean, EEBk gaia ebatzi ahal izateko beharrezkotzat jo zituen galdera batzuk egiteko. Ildo horretatik, IZFEko zuzendariak idatzi bat bidali zuen 2023ko otsailaren 20an, bere oharpenekin.

2.- IZFEko Enpresa Batzordearen (aurrerantzean, Batzordea) aldetik jasotako kontsultak, lehenik eta behin, IZFEren ordainsari-politika jasotzen duen *eskertu* izeneko prozedura deskribatzen du, langileen ezohiko jarduera saritzera bideratua. Horretarako, dokumentu bat erantsi da, osagarri horren xedea eta hura lortzeko jarraitu

beharreko prozedura zehazten dituen. Urteko osagarri hori lortzeko, langileak bere arduradunak proposatzen du, ebaluatzaile lanak egiten dituenak, txosten bat egiten duenak eta hautagaitza justifikatzen duten ebidentziak eranstean dituenak. Hautagaitza hori, era berean, arloko arduradunak baliozkotuko du, eta, azkenik, Zuzendariak ebatziko du osagarri ekonomiko hori esleitzea bidezkoa den ala ez.

Batzordeak adierazi du esleipen-prozedura opakutasunez egiten dela, ez baitira argitaratzen ez txostenak ez horien emaitzak, ezta horien edukia anonimizatuz ere, eta adierazi du Batzordeak jasotzen duen informazio bakarra dela zenbat eta nori eman zaizkion.

Datu gisa ematen da 2022an 11 *eskertus* eman direla 160 langile ingururako, eta horietako 3 Zuzendaritza Batzordeko 3 zuzendariri eman zaizkiela, eta adierazten da aurreko batzuetan Zuzendaritzako kideei ere esleitu zaizkiela. Hori esanda, zalantzan jartzen da kasu honetan ez ote diren figura bakar batean bateratzen osagarriaren ebaluatzaile-gainbegiratzaille-esleitzaille gaitasunak.

Bestalde, adierazi da uko egin zaiola osagarri hori behin baino gehiagotan emateari, argudiatuz, lanbide-jardunaz gain (ebidentziekin justifikatuta egon behar dute), “beste jokabide batzuk” ere baloratu direla, baina Zuzendariak ez dituela transmititu eta ez duela horien ebidentziarik erantsi, eta arbitrariotasun-sentsazioa sortu dela.

Adierazitakoa kontuan hartuta, Batzordeak bi gai planteatzen ditu: alde batetik, jarduteko modu horrek Erakunderen Zuzentasun Sistemak (EZS) aurreikusten dituen jardunbide egokiak errespetatzen dituen; eta, bestetik, sektore publikoko enpresekiko konfiantza sendotzeko eta kultura etikoa eta gardentasuneko zabaltzeko, ebaluatzaileen proposamen-txostenak argitaratu beharko lirakeen (behar bezala anonimizatuta), bai eta Zuzendariaren balorazioaren emaitza ere, erabili diren irizpideen emaitza eta ebidentziak jasoko dituen txosten batekin.

3.- Bestalde, IZFEren Zuzendariak bidalitako dokumentazioan, osagarria esleitzeko prozedura aipatzeaz gain, une oro gardentasunaren, legezkotasunaren eta oinarritzko eskubideen errespetuaren eta datu pertsonalen babesaren printzipioa jarraitu dela ziurtatzen da.

Adierazi du ebaluatzen diren adierazleak Batzordeak ezagutzen dituela, 2016ko irailaren 20ko akordioaren bidez eman baitzuten adostasuna adierazleekin. Bertan adierazten denez, errendimendua sustatzeko sistema horrek izaera pertsonalarekin sarituko du langileak bere lan profesionalen egiten duen ezohiko jardura edo ekimena. Sistema horrek honako adierazle hauek hartzen ditu kontuan: (1) jardunaren



urteko ebaluazioaren emaitza, (2) erakundearen urteko helburuak lortzeko konpromiso berezia, (3) jarrera eta jarrera pertsonal berezia eta (4) helburuen beste adierazle batzuk. Langileen ordezkariekin adostu ondoren, IZFEren Administrazio Kontseiluari proposatu zitzaion, eta hark adostasuna eman zuen 2016ko azaroaren 8ko bilkuran. Datu erantsi gisa, adierazten da Komiteak IZFEren aurka jarritako demanda judizial baten esparruan, epaiak frogatutzat jotzen duela, besteak beste, Komiteari alde aurretik jakinaraztea *eskertusei* buruzko gaiak.

Esaten da pizgarrien sistemaren prozedurak ez du aurreikusten ebaluatutako pertsonaren hautagai-proposamenak argitaratzea, ezta ikuskatzailearen ebazpenak argitaratzea ere. Ebazpenak anonimoki argitaratzeko aukerari dagokionez, ez da bideragarria, izan ere, ebazpen horietan zehazten da profesional hautagaiek egin duten jarduera zehatza, eta, beraz, erraz identifika daitezke, eta ezingo litzateke anonimotasuna bermatu. Nolanahi ere, adierazten da osagarria onartu zenetik Batzordeari esleitu zaizkion langileen zerrenda erakutsi zaiola, eta 2021etik aurrera, betiere inplikaturako pertsonaren baimena lortzen bada, informazio osoa eskuratzeko aukera dagoela. Gai hori behin baino gehiagotan adierazi da.

Azken urteetan pizgarria jaso duten pertsonen dagokienez, zuzendariak nabarmendu du 2015eko hauteskunde sindikalen ondoriozko 9 pertsonetatik 5ek gutxienez jaso zutela *eskertu* bat; 2019ko hauteskunde sindikalen ondoriozko 9 pertsonetatik 7k gutxienez bat jaso zutela; eta gaur egun batzordea osatzen duten 5 pertsonetatik 4k gutxienez bat jaso dutela. Adierazi du, halaber, gaur egun Zuzendaritza Batzordean dauden 7 pertsonetatik 3k jaso dutela bat, eta horietako bat ere ez dela zuzendaria bera.

4.- Bi alderdien gogoetetatik eta aurkeztutako dokumentaziotik ondorioztatzen den bezala, eskertu kontzeptua pertsona batek bere lanpostuan duen errendimendu berezia, ezohiko jarduera eta interesa saritzera bideratuta dago, eta pizgarri ekonomiko honen bidez eskertu nahi zaio.

Hori guztia guztiz lerrokatuta dago Gipuzkoako foru Enplegu publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK) **bikaintasun profesionala** balioari buruz ezarritakoarekin. Izan ere, horrek adierazten du foru-langile publikoek etengabe garatu eta hobetuko dituztela beren lanbide-kompetentziak, lanbide-profila optimizatzeko eta beren lanpostuari esleitutako eginkizunak eta zereginak behar bezala betetzeko, betiere erakundearen errendimendua eta emaitzak hobetzen laguntzeko helburuarekin, erakunde-konpromisoarekin, beren zerbitzuen erabiltzaileen mesedetan **(5.b**



artikulua). Eta **kudeaketa hobetzearen** esparruan, lanpostuei dagokienez, ebaluazio-prozesuetako lankidetzaren ere aipatzen da (**8.1**).

lido beretik doa **eraginkortasunaren** balioa (**2.6**) dio “[eraginkortasuna] berrikuntzako edo hobekuntza jarraituko prozesuen bidez sustatuko dela, eta politika publikoen ebaluazioa, baita langile publikoen lanaren ebaluaketa ere, oinarritzko zutabe dituenak (...)”.

Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK) ere haratago doa, berariaz aipatzen baitu bikaintasun profesionalerako pizgarriak direla, sustapen-, prebentzio- eta berme-neurri gisa:

6.1.2 Bikaintasun eta kudeaketa etikorako pizgarriak

a) **Etika eta kudeaketa bikaintasunagatiko sariak ezarri ahal izango ditu** foru administrazioak, bai dagozkion zuzendaritza unitateetan, bai Foru Aldundiari atxikitako sektore publikoan.

b) Foru Aldundiaren Erabaki bidez, kasuan kasu, sari horiek arautzen dituzten oinarriak onartuko dira, baita sari horien bidez pertsona ala unitate bakoitzari ematen zaizkion ordain edo aitortpenak ere.

c) Bikaintasun etikorako sariak bereziki azpimarratuko dute jokabide jarraitu bat gainditu izana edota jarduketa jakin baten bidez, Kode honetan araututako Jokabide Arauen gutxienezko estandarrak gainditu izana.

(...)

Beraz, IZFEEn ezarritako pizgarri-sistema hori guztiz bat dator EZSn ezarritako helburuekin, eta, beraz, prozedura egokia da helburuak lortzeko eta erakundearen emaitzak hobetzeko.

Bestalde, aurkeztutako dokumentazioaren arabera, baimena emateko prozedura argia da; izan ere, bai hari buruzko informazio publikoan, bai eskaera gisa erabiltzen den txantiloian agertzen den prozeduran adierazten da kontuan hartuko dela eta adierazi beharko dela hautagaiak urtean zehar emandako balio erantsia, baita errendimendu berezia, ohiz kanpoko jarduera eta lanpostua erauzi duen interesa edo ekimena agerian uzten dituzten emaitza eta ondorio kontrastagarri eta bereizgarriak ere. Alderdi horiek jaso behar dira proposamenean, hautagaizaren egokitasuna ebaluatu ahal izateko adierazle gisa.



lido horretan, EPJk adierazleen gaia ere jorratzen du, kudeaketa profesionala ebaluatu ahal izateko mekanismo gisa. Horrela adierazten da **3.5.d)** artikuluan, **ardura profesionalaren** printzipioari dagokionez:

3.5 Ardura profesionala

(...)

d) *Jarduera profesionalaren eguneroko kudeaketan, foru langile publikoek agintaldi bakoitzaren Plan Estrategikoan sartutako helburuen bidez lan egingo dute, baita **kudeaketaren emaitzak ebaluatu ahal izateko ezarritako adierazleak** betez ere.*

Ebaluazio guztietan bezala, adierazleak kuantitatiboak edo kualitatiboak izan daitezke, edo bien konbinazioa izan daiteke. Bistan denez, pertzepzio kualitatiboaren adierazleak aurreikusten diren guztietan, diskrezionalitate-tarte bat dago, eta tarte hori ez da nahitaez arbitrariotasuntzat hartu behar, baizik eta ulertu daiteke ere erabakirik egokiena, zuhurtziaz gauzatutakoa, hartzeko jarduteko askatasun-marjina gisa. Erabaki arbitrario bat, ordea, oinarri arrazionalik gabeko erabakia izango litzateke. Eta, jakina, ebaluazio hertsiki kuantitatiboa edo objektiboa ez denez, beti gerta liteke emaitza negatiboa izatea, eskatutako baldintzak bete ez direla uste delako, baina horrek ez du automatikoki zertan esan nahi erabakia arbitrarioa izan denik.

Esan bezala, aztergai dugun gaian ezartzen da zein diren kontuan hartu beharreko adierazleak, eta, gainera, hori frogatzen duten ebidentziak aurkeztea eskatzen da. Bestalde, esleipena pertsona batek (zuzendariak) ebatzi arren, prozeduran gehienez 3 pertsonak hartzen dute parte: proposamena balioesten eta egiten duenak (pertsonaren zuzeneko arduradunak); proposamenaren egokitasuna baliozkotzen duenak (arloko arduradunak) eta azkenean ebazten duenak (zuzendariak, dagozkion eginkizunak betez), zeinak, gainera, informazio gehigarria eskatzeko aukera duen, baita proposatutako hautagaia elkarrizketatzekoa ere. Erantzukizun desberdinak dituzten pertsonen katea izanik prozeduran inplikaturik daudenak, ez dirudi aukera handirik dagoenik arbitrajea modu negatiboan egiteko.

Gainera, ez da ahaztu behar EZSk adierazten duela funtzio publikoak betetzean hartzen diren erabakiak justifikatu behar direla beti, hain zuzen ere jardunaren zuzentasuna babesteko. Hala jasotzen da bai KPJKan (**3.2.d)** artikulua) bai EPJKan (**1.b) Zuzentasun** balioari dagokionez:



KPJK - Zuzentasuna

(...)

d) Beren funtzioak erabat betetzen dituztela bermatzeko, **foru kargu publikoek beren erabaki eta ebazpenak justifikatuko dituzte, baita beren proposamen eta lehentasun politikak eta prozesu horiek bermatzen dituzten elementu objektiboetan eta txosten tekniko adituetan ere.**

(...)

EPJK - Zuzentasuna

(...)

b) Euren funtzioak osotasunez burutzen dituztela bermatzeko, foru langile publikoek **euren ebazpen proposamenak edo euren txosten edo jarduerak dagozkion datu teknikoan bidez justifikatuko dituzte.**

(...)

Prozeduraren gardentasunari dagokionez, gogoratu behar dugu Erakunderen Zuzentasun Sistemari eta haren kode gehienetan jasotako printzipioetako bat dela, agian gehiago herritarren ikuspegitik, baina barne-prozesuetarako ere balio duela. Hori kontuan hartuta, EPJK honela dio (**Gardentasuna 3.1.**):

(...)

d) Foru langile publikoek modu eraginkorrean garatuko dute **gardentasunaren kultura erakundearen eta administrazio prozeduretan**, euren jarduera profesionala garatuz aintzat hartuta **izapidetzen dituzten espedienteak informazio publikoaren eskariaren helburu izan daitezkeela** eta herritarrek aztertu ditzaketela.

e) Gardentasunak ez dakar, inolaz ere, foru langile publikoak bere jarduera profesionala dela eta ezagutzen duen informazioa erreserbatzeko betebeharra aktibo ez mantentzea, ezta hura erabiltzea bere onura pertsonalerako edo hirugarrenen onurarako, ezta horrela ezartzen den gaietan konfidentzialtasuna urratzea ere.

(...)

Ezin bestela izan, erabakien gardentasunaren alde egiten da, bai herritarrei eragiten dieten erabakien alde, bai barneko erabakien alde. Beraz, ukaezina da gardentasun hori bermatzeko behar diren neurriak hartu behar direla, eta gai honen gaia berme horiek betetzen diren ebaztea da.

Ez da hutsala datu pertsonalen babesari buruzko aipamena, askotan kontrapisuaren papera betetzen baitu gardentasunari dagokionez. Horregatik, ez dira alde batera utzi behar testuinguru horretatik erator daitezkeen eskakizunak, baina EEB honek ez ditu horiek aztertu behar.

Galdetu behar da, ordea, IZFEren Zuzendaritzak gardentasunaren berme-jarrera hartu duen edo, aitzitik, Batzordearentzat interesgarria izan daitekeen informazioa ezkutatzeari erabaki den, nahiz eta, lehen esan bezala, prozedurak ez duen argitaratzeko beharrik ematen.

Zuzendariak azaldutakoa ikusita, informazio konfidentziala babesteko interesdunaren baimena behar izateak zuhurtzia adierazten du aurkako interesen babesa haztatzeko orduan, eta, nolana ere, banakako ebaluazioei buruzko informazioa eskuragarri jartzen du (onespenaren baldintzapean). Nahitaezkoa ez den arren, informazioa eskatzen duen edozein langilerentzat dago eskuragarri (ez Batzordearentzat bakarrik), eta, beraz, ez dirudi ezkutatzeko asmorik dagoenik, informazio pertsonala babesteko baizik.

Pizgarri hori Zuzendaritza Batzordeari atxikitako pertsonak batzuk lortu izatearen inguruan, ez da bereziki nabarmentzen horien kopurua beste atal batzuetakoak direneretik (langileen ordezkariak barne) beraz, normaltasunaren barruan sartzen dela ulertzen da.



Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak erabaki hau hartu du, aho batez, 2023ko otsailaren 23an

EBAZPENA

Lehenengoa. - Gipuzkoako foru Enplegu publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodeak jasotzen dituen Bikaintasun profesionalaren, Kudeaketaren hobekuntzaren, Eraginkortasunaren, Ardura profesionalaren, Zuzentasunaren eta Gardentasunaren balioak ezarritakoaren, eta Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodeak bikaintasun etikorako eta kudeaketarako pizgarriei dagokienez eta Zuzentasun balioari buruz jasotzen duenaren arabera, uste dugu *eskertusak* emateko ezarritako prozedurak ez duela urratzen Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sisteman ezarritakoa.

Bigarrena. - Esleipen-prozesuaren gardentasun-bermerik handienak ezartze aldera, prozeduran sortutako dokumentazioaren publikitateari eta irisgarritasunari dagokienez ahal diren neurri guztiak hartzea gomendatzen dugu, betiere datu pertsonalen babesari buruz, edo dagokion besteren bati buruz, indarrean dagoen legeriak ezartzen dituen eskakizunak betez eta babestuz

Eider Mendoza Larrañaga
Erakundearen Etika Batzordeko lehendakaria