



02/2020 gaia

**EBAZPENA, (...)KO LANGILE BATEN BALIZKO INTERES GATAZKA DELA-ETA
MODU ANONIMOAN AURKEZTUTAKO SALAKETARI BURUZKOA**

I.- KONTSULTA

1.- 2020ko uztailaren 18an, salaketa bat jaso zen foru sektore publikoko Erakundearen Etika Batzordeari (EEB) bidalitako mezu elektronikoz, (...)ko arduradunaren balizko interes gatazka egoera bati buruz. Izan ere, merkataritza erregistroaren arabera, pertsona hori aldi berean da (...) enpresaren ahaldua, (...) enpresako administratzaile bakarra eta (...)ko Administrazio Kontseiluko kidea (eta, halaber, (...) enpresako akzioduna). Adierazten du salatutako pertsonak kontratuak adjudikatzeko ahalmena duela, eta, beraz, aipatutako hiru enpresa horiek onuradun izan litezkeela, eta interes gatazka bat sortu.

II.- ARAU APLIKAGARRIAK

1.- Foru Gobernu Kontseiluak 2016ko martxoaren 1ean hartutako erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema onetsi zen, eta horrekin etika publikoa eta eredugarritasuna sendotu nahi dira, erakundearen nortasun ezaugarri gisa.

Sistema horren esparruan, ereduzko hainbat kode onartu ziren, bata bestearen segidan: 2016ko martxoaren 1eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK); 2017ko irailaren 5eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, kontratazio publikoari aplikatu beharreko jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); 2017ko azaroaren 7ko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); eta 2018ko urriaren 2ko Diputatuen Kontseiluaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta dirulaguntzei aplikatu beharreko Jokabide Kodea eta Zuzentasun Instituzionaleko Esparrua (DLJK).

2.- Bai Erakundearen Zuzentasun Sistemak bai Jokabide Kodeek ezartzen dute martxoaren 1eko 3/2016 Foru Dekretuaren bidez sortutako Erakundearen Etika Batzordea izango dela berme handieneko organoa, eta bera arduratuko dela horiek aplikatzeari buruzko gaiez. Berari dagokio, halaber, Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko



tresnetan ezarritako balio, printzipio eta jokabide arauak ez betetzeagatik jasotako kekek eta salaketak izapidetzea eta ebaztea.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALIOESPENA

1.- 3/2016 Foru Dekretuak, Erakundearen Etika Batzordea eratzekoak, 7. artikuluan ezarritako prozedurari jarraituz, 2018ko Memorian gaiak izapidetzeko eta ebazteko onartutako aplikazio gidaren bidez aldatu ondoren, entzunaldia eman zitzaion salaketaren xede zen pertsonari, egoeraren berri emateko eta egoki zeritzona adierazi eta argudiatzeko eskubidea bermatzeko. Horiek horrela, dei egin zitzaion 2020ko uztailaren 29an, 12:30ean, Foru Jauregian elkar zedin Erakundearen Etika Batzordeko kideekin. Horren ondoren, zazpi eguneko epea eman zitzaion gaia hobeto ebazteko egokitzat jotzen zuen edozein gai alegatzeko (aldi horretan hainbat ziurtagiri aurkeztu zituen), eta, ondoren, Erakundearen Etika Batzordearen aurretiazko ondorioak bidali zitzaizkion, azken alegazioak egin zitzaion. Hori guztia kontuan hartuta, Erakundearen Etika Batzordeak gaia aztertu eta ebatzi du.

2.- Aztertu beharko litzatekeen lehenengo kontua da Erakundearen Zuzentasun Sistema gai honi aplikatzekoa ote den ikuspuntu subjektibotik, salatua foru sozietate bateko langile lan kontratuduna den heinean. Gai hori 01/2020 Ebazpenean ebatzi zen jada, aplikatzekoa zela berretsi baitzen, eta adierazi zen ezen, lan legepeko langileak Erakundearen Zuzentasun Sistemaren eremu subjektiboan berariaz jasota ez dauden arren, bertan jasotako balio, printzipio eta jokabide arauak jardun onaren parametro izan behar dutela haietzat ere, Erakundearen Etika Batzordearen ustez (02/19, 04/19, 06/19, 07/19, 01/20 Ebazpenak).

3.- Erakundearen Zuzentasun Sistemak gai honetan duen aplikagarritasuna argituta, salaketa idazkian berariaz adierazten ez bada ere, (...) jaunaren kontratazio gaitasuna aipatzean, uste dugu balizko interes gatazka gertatuko litzatekeela salatutako pertsonak enpresa horien zerbitzuak kontratatuko balitu. Premisa horretatik abiatuta, azter dezagun zer ezartzen duen Erakundearen Zuzentasun Sistemak interes gatazkei buruz.

Lehenik eta behin, adierazi behar dugu (...) jaunak hainbat agiri aurkeztu dituela, (...) enpresaren ahaldun ez dela ziurtatzen dutenak, eta baieztatzen du, halaber, (...) enpresaren administratzaile bakarra izanik ere, enpresa horrek ez duela jarduerarik. Bestalde, baieztatu du (...)ko Administrazio Kontseiluko kide dela ((...)ko akzioduna) orain dela hilabete batetik hona. Hala ere, ikusiko dugun moduan, alderdi horiek garrantzia dute legezkotasunaren ikuspuntutik, baina agian ez hainbeste etikaren ikuspegitik; izan ere,



behin baino gehiagotan adierazi dugun bezala, etika indarreko legeria betetze hutsetik haratago doa.

Interes gatazken gaia behin baino gehiagotan aztertu du Erakundearen Etika Batzordeak (02/19 eta 04/19 Ebazpenak, besteak beste), eta egiaztatu du zalantzan geratzen diren balioak eta printzipioak, batez ere, zintzotasuna eta interesik eza, inpartzialtasuna eta objektibotasuna direla, hain zuzen ere, Erakundearen Zuzentasun Sistemaren Jokabide Kodeetako batzuetan jasotakoak (KPJKren 4. eta 5. artikulua; EPJKren 3. eta 4. artikulua). Balio horiek are garrantzi handiagoa hartzen dute zenbait eremutan, hala nola kargu publikoen izendapenetan, enplegu publikorako sarbidean, dirulaguntzak ematean edo kontratazio prozeduretan, eta horregatik daude berriazko jokabide kodeak gai horietako batzuetarako.

Salaketan adierazten den bezala, eta (...) jaunarekin baieztatu zenez, hark zerbitzuen eta enpresen kontratazioaren arloan erabakiak hartzeko ahalmena du, eta, beraz, oso garrantzitsua da aztertzea ea gai honetan behar bezala kontuan hartzen ari ote diren Erakundearen Zuzentasun Sistemaren balioak, printzipioak eta jokabide eta jardunbide arauak.

Jokabide kodeetan jasotzen den bateraezintasun espiritua interes publiko eta pribatuen arteko konfrontazioari dagokio, ez bakarrik benetakoari, baita itxurazkoari ere. Horrek esan nahi du, Erakundearen Zuzentasun Sistemaren ondorioetarako, gatazka egiaztatzea bezain garrantzitsua dela ikuspuntu objektibo batetik gatazkaren itxura ematea, eta, beraz, zalantzan jartzea herritarrek erakundeaz eta langileez duten objektibotasun irudia (EPJK, 3. artikulua, **zintzotasuna eta interesik eza**).

(...)

*f) Interes gatazka zantzua ematen da foru langile publikoak bere eskumenekoak diren gaiekin lotutako prozeduretan jarduteak edo esku hartzeak bere interes pertsonaletan, bere senideen interesean edo beraiekin lotutako hirugarrenean, pertsona horiek nolabaiteko harreman mota izan duten enpresa edo **erakundearen interesetan, eragina ez dutela uste duenean, baina objektiboki jardun edo esku hartze horrek zuzenean eta modu larrian kaltetu dezakeenean** herritarrek erakundeari buruz duten **objektibotasun irudia**.*

(...)

Gainera, berriaz adierazten da gatazka hori gerta daitekeela pertsonaren beraren interesekin edo aurretik harreman motaren bat izan duen enpresen interesekin, eta horixe da, hain zuzen ere, gai honetan aztertzen ari garen egoera. Izan ere, aurkeztutako ziurtagiriek adierazten dute 2018ko apirilaren 19tik aurrera (...) jauna ez dela jada (...) enpresaren ahaldua, eta (...) enpresak ez duela jarduerarik, eta (...)ko Administrazio



Kontseiluan parte hartzen duela berretsi duenez, begien bistakoa da pertsonak berak harremanak izan dituela eta dituela haiekin guztiekin.

Nahiz eta EPJK ez duen inolako aipamenik egiten kontuan hartu beharreko aldiari buruz, legegileak erlazio hori denboran mugatu nahi izan du. Horrela, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legeak 23.2.3) artikuluan dio administrazioetako agintariek eta langileek abstenitu egin beharko dutela honako kasu hauetan:

(...)

*e) Gaiari zuzenean interesa duen pertsona fisiko edo juridikoren batekin zerbitzu-harremana izatea, edo azken **bi urteetan** edozein motatako eta edozein egoera edo tokitako zerbitzu profesionalak eskaini izana.*

(...)

Eta Euskal Autonomia Erkidegoko Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legeak, goi-kargudunei aplikatu dakiekeenak, baina ez langileei, honako hau dio 10.2 artikuluan abstenitzeko betebeharrari buruz:

(...)

2. – Era berean, ez dute parte hartuko enpresa, sozietate edo erakundearen interesei eragiten dieten gaiak aztertzen edo erabakitzen, baldin eta enpresa, sozietate edo erakunde horien zuzendaritza- edo gobernu-organoetako kide izan badira zerbitzu-harremana hasi aurreko bi urteetan, ez beraiek, ez ezkontideak edo izatezko bikotekideak, ez bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo kidetasuneko senideek, ez eta haiekin interes partekatutako dituzten hirugarren pertsonak ere.

(...)

Beraz, zentzuzkoa dirudi kargu edo lanpostua eduki aurreko 2 urteak kontuan hartzea balizko interes-gatazka dagoen ala ez aztertzeko garaian, nahiz eta gai honetan ez duen garrantzirik; izan ere, aurkeztutako ziurtagirien arabera, (...)rekin zuen harremana 2018ko apirilean amaitu zen, eta, hala ere, (...)ko langilea da 2019tik, eta (...)rekin (jarduerarik ez badu ere) eta (...)eko Administrazio Kontseiluarekin duen harremana egungoa da eta



Beraz, artikuluko horren 3. c) atalean ezarritakoa aplikatzen da.

(...)

c) *Edozelan ere, aurreko letran adierazitako egoeraren bat emango balitz, bereziki interes publiko eta pribatuaren arteko edozein gatazka edo gatazka zantzu, **prozedura horretan parte hartzeari uko egin beharko dio**, ezar daitekeen araudiaren arabera.*

(...)

Ildo beretik doa EPJK inpartzialtasun eta objektibotasun balioei buruzko jokabide arauak zehaztean, kontratazio prozesuak berariaz aipatzen dituenean (4. artikulua, **inpartzialtasuna eta objektibotasuna**):

(...)

b) *Foru langile publikoek euren jarduera publikoetan objektibotasunez jardun beharko dute herritarren interes orokorren defentsan. Horretarako, euren funtzioak burutzean horien bidez erakunde publiko edo pribatuei edo pertsona fisiko zehatzei mesede-tratu edo **onura zuzena edo ez-zuzena sor dezakeen jarduera batean arrazoitu gabeko edo objektibatu gabeko moduan eragina duten edo susmoa edo irudia eman dezaketen praktika eta jardun guztiak ekidingo dituzte.***

(...)

d) *Jarduera objektibo horrek, **bereziki**, sarrera, sustapen eta lanpostuen hornikuntza, **kontratazio publikoa**, dirulaguntzen izapidetzea edo publizitate eta konkurrentzia askeko printzipioak gidatzen duen edozein legezko exigentzia betetzea **estali beharko du**, baita euren funtzioak betetzean inpartzialtasuna babestea ere.*

(...)

Bestalde, **zuzentasun** balioari lotutako 1.c) jokabide arauak jardueren objektibotasuna bermatzeko beharra ere aipatzen du, eta hau xedatzen du:

(...)

c) *Bereziki, euren funtzioak burutzean eragina izan dezaketen eta euren jarduera profesionalaren osotasunaren gaineko arrazoizko zalantzak planteatu ditzaketen kanpo eraginak ekidingo dituzte. Bereziki, pertsona edo erakunde batzueganako faboritismo susmoa eragin dezaketen jarduerak ekidingo dituzte.*

(...)



Hala, bateragarritasunaren arloko legea betetzeaz gain, Erakundearen Zuzentasun Sistema osatzen duten Jokabide Kodeek beste neurri batzuk hartzeko betebeharrak etikoak eskatzen dute, prebentzioz edo kautelaz, interes gatazkarik edo itxurarik izan ez dadin.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak aho batez onartu du honako ebazpen hau:

EBAZPENA

Bakarra. - Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodearen 1.c), 3.c) eta f) eta 4.b) eta d) artikuluetan, honako balio hauek jasotzen dira: zuzentasuna, zintzotasuna eta interesik eza, eta inpartzialtasuna eta objektibotasuna. Bada, artikulua horietan ezarritakoaren arabera, gure ustez, (...) jaunak ez du parte hartu behar kontratazio edo laguntza prozeduretako edo beste edozein motatako prozeduretako balorazio-, esleipen- edo ebazpen-faseetan, baldin eta (...), (...) eta (...) enpresek onura jaso badezakete.

Donostian, 2020ko abuztuaren 26ean

Erakundearen Etika Batzordeko lehendakaria

Eider Mendoza Larrañaga