



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN “NEXT GENERATION EU”

CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN “NEXT GENERATION EU”

**Aprobado en Junta de Gobierno el 8 de marzo de 2024.
Adhesión del pleno el 15 de marzo de 2024.**

.INDICE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3
-----------------------------------	----------

CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNION EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN “NEXT GENERATION EU”	8
---	----------

1. Objetivo.....	8
2. Ámbito de aplicación	8
3. Principios éticos y pautas de conducta para el personal empleado público del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y cualquiera de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y otras entidades dependientes.....	8
4. Régimen de incompatibilidades para el personal empleado público del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y cualquiera de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y otras entidades dependientes.....	14
5. Principios éticos y pautas de conducta para el personal directivo y cargos electos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	15
6. Conflicto de intereses.....	17
7. Eficacia y objetividad en los procedimientos de contratación y evaluación de candidaturas.	19
8. Notificación de actuaciones potencialmente fraudulentas.	19
9. Difusión del Código Ético.....	19

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz viene haciendo desde hace años una importante apuesta por la implantación de los principios de transparencia y ética pública, junto a medidas para mejorar la gestión y calidad de los procedimientos que tramita.

En ese marco, el 18 de octubre de 2013, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz aprobó una moción por la que se comprometía a "adoptar y aplicar un Código de Conducta, Buen Gobierno y Compromiso por la Calidad Institucional, para cada uno de los miembros del Pleno municipal". El Código propuesto fue elaborado en el seno de la Asociación de Municipios Vascos (Eudel) con la participación de 15 Ayuntamientos, entre ellos el de Vitoria-Gasteiz. El principal objetivo del Código es "clarificar los principios y valores a seguir por los representantes políticos locales" así como "establecer mecanismos para su cumplimiento". Para eso, el Código detalla una serie de "obligaciones, principios y responsabilidades que deben cumplir quienes ejercen cargos públicos representativos en el ámbito municipal, y que deben reflejarse en la actuación de sus propios Ayuntamientos".

Este Código de Conducta tiene como ejes la transparencia pública y la rendición de cuentas a la ciudadanía, y pretende difundir y promover el valor de la política local vasca a través de la conducta ejemplarizante de las personas que como cargos electos trabajan en los Ayuntamientos de Euskadi.

Posteriormente, en el año 2018 el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, tras un proceso de elaboración participativo en el que intervinieron tanto la parte política como el personal municipal, se dotó de un Código Ético en el que se identifican los valores que constituyen la seña de identidad municipal y que deben guiar las actuaciones de la institución y de las personas que trabajan en ella en todos los ámbitos y niveles.

Los valores recogidos en ese Código Ético son los siguientes:

- Promoción de la autonomía de la ciudadanía
- Justicia
- Buena práctica profesional
- Cooperación
- Excelencia

El Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, en adelante PRTR, se configura como un instrumento promovido a nivel de la Unión Europea orientado a mitigar los impactos de la Pandemia COVID-19, así como a



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

transformar la sociedad, con los objetivos de modernizar el tejido productivo, impulsar la «descarbonización» y el respeto al medio ambiente, fomentar la digitalización, y la mejora de las estructuras y recursos destinados a la investigación y formación, consiguiendo en última instancia una mayor capacidad de la sociedad para superar problemas como la pandemia, conforme al marco establecido en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

La Orden de la Ministra de Hacienda y Función Pública HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, publicada en el BOE nº 234, de 30 de septiembre de 2021, configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, orientado a definir, planificar, ejecutar, seguir y controlar los proyectos y subproyectos en los que se descomponen las medidas (reformas/inversiones) previstas en los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Dicha Orden es de aplicación a las entidades que integran el sector público de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y a cualesquiera otros agentes implicados en la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como perceptores de fondos, estableciendo los procedimientos e instrumentos necesarios para asegurar la coordinación y seguimiento del mismo.

El artículo 6 de la mencionada Orden HF/1030/2021, establece que todas las entidades, decisoras o ejecutoras, que participen en la ejecución de las medidas de dicho plan deben disponer de un Plan de Medidas Antifraude, que les permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

A su vez, el anexo III. C de la misma Orden HF/1030/2021, hace referencia a las medidas de prevención, detección y corrección del fraude, corrupción y conflicto de intereses, recogiendo las posibles medidas a adoptar para garantizar una apropiada protección de los intereses financieros de la Unión en la ejecución de actuaciones financiadas o a financiar por el Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia, en adelante MRR. En este sentido, recoge que, si bien, el marco normativo español constituye un potente sistema preventivo, que cubre por igual a la actuación administrativa financiada por fondos presupuestarios nacionales como a la financiada por la Unión Europea, se han de adoptar determinadas medidas dentro del compromiso del Ayuntamiento con la protección de los intereses financieros de la Unión en el marco de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

En el marco más específico de la gestión de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz aprobó el 11 de marzo de 2022 el Plan de Medidas Antifraude del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, que, a su vez, fue ratificado por el Pleno el 25 de marzo de 2022. El plan incorpora los mecanismos a implantar para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses, atendiendo a las características específicas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y a la evaluación efectuada de los riesgos de fraude.

Dicho plan incluye la creación de un comité antifraude, como órgano responsable de la adecuada aplicación de las medidas antifraude en materia de prevención, detección y reacción. Se trata de un órgano colegiado multidisciplinar formado por personas integrantes de las diferentes unidades, departamentos, servicios o áreas implicadas en la gestión y/o ejecución de los fondos del MRR:

- Titular del Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local.
- Interventor/a General.
- Jefatura del Servicio Municipal de Contratación.
- Titular de la Sindicatura-Defensoría Vecinal.
- Técnico de Administración General del Departamento responsable en materia de Transparencia, que realizará las labores de Secretaría del Comité.

A su vez, en dicho plan se implementa un canal de denuncias, mediante el que su personal, personas y/o entidades beneficiarias de fondos del MRR o terceras partes relacionadas con los anteriores pueda plantear sus dudas en relación con las medidas antifraude y/o normativa interna, así como podrán comunicar el incumplimiento o la existencia de actuaciones con apariencia ilícita de las disposiciones legales o normativa interna de los que tenga conocimiento.

Con posterioridad, el 1 de diciembre de 2023, la Junta de Gobierno Local creó y aprobó el procedimiento de gestión del sistema interno de información del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el marco de lo dispuesto por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, que traspone al Derecho interno la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre. Este sistema se crea con el objetivo fundamental de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves. Se trata de un sistema de recogida de denuncias en cualquier ámbito de actuación del Ayuntamiento, no exclusivo en el marco de la



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No obstante, completa también las garantías y medidas de prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en la gestión y/o ejecución de los fondos del MRR.

El Anexo III. C de la Orden HF/1030/2021 anteriormente citado, además de todo lo ya reseñado, propone adoptar, entre las medidas preventivas, un Código de Conducta ante el fraude que pueda incluir aspectos como: el conflicto de interés, obsequios, confidencialidad, cauces de denuncia (buzón de denuncias y/o enlace al canal de denuncias del SNCA), etc.

Aun cuando, conforme a lo que se ha expuesto, este Ayuntamiento ya cuenta con documentos vigentes análogos a los que prevé dicho Anexo, se considera oportuno adoptar un código de conducta que contemple todas las cuestiones que se recogen en la citada Orden, y que se refiera explícitamente a las actuaciones y procedimientos que se lleven a cabo en el marco del PRTR.

Es por ello que, los servicios técnicos municipales han elaborado una propuesta de Código de Conducta y principios éticos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, como entidad beneficiaria del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el marco del Instrumento Europeo de Recuperación "Next Generation-EU". Esta propuesta de Código se ha elaborado siguiendo las indicaciones mínimas que ha marcado el Gobierno Vasco, así como, el modelo que recoge en su anexo IV el "documento de orientaciones para el Refuerzo de los mecanismos para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses, referidos en el artículo 6 de la Orden HFP 1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia" publicado por el Ministerio de Hacienda el 24 de enero de 2022.

De acuerdo con lo establecido en el documento de orientaciones mencionado, se hará difusión del Código de Conducta entre el personal a través de su publicación en la Intranet y mediante la remisión de un correo electrónico a cada miembro de la organización comunicándole tal publicación, incluyendo en dicho correo un enlace a dicha publicación. En el Código de Conducta se identifica la obligación de confidencialidad y secreto que les incumbe a los empleados públicos, así como la política de obsequios a la que están sometidos.

Este Código de Conducta recoge los principios fundamentales que deben presidir los comportamientos de todas las personas que en el seno del Ayuntamiento gestionen en cualquiera de sus fases y formas los fondos que pudieran recibirse del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea. En el mismo se definen los principios básicos, las reglas de actuación y las conductas que son deseables por



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

parte tanto del personal como de los cargos electos del Ayuntamiento para el buen desempeño de sus funciones. Todos ellos están comprometidos con el servicio a la ciudadanía y la defensa de los intereses generales y el desempeño diligente de las tareas que tienen asignadas con sujeción y observancia de todo el ordenamiento jurídico vigente.

Este Código viene a complementar las medidas adoptadas hasta la fecha por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y a adecuarlas a los requerimientos actuales del PRTR, en línea con su decidido compromiso por las políticas de calidad en el servicio, por la cultura de la transparencia y por el buen gobierno. Su intención es la de servir de guía y de difusión, para mejor conocimiento de las principales obligaciones y deberes que son exigibles, así como de los principios éticos y de integridad que se han de suponer en su actuación, a todos los ámbitos de la estructura del Ayuntamiento incluyendo todo el personal municipal (funcionario, laboral y eventual), cargos electos y directivos.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN “NEXT GENERATION EU”

1. Objetivo

El objetivo del presente Código es establecer los principios éticos y las normas de conducta por las que se debe regir en su actuación, tanto el personal que trabaja en el Ayuntamiento como los cargos electos, así como aquellos que trabajan con ellos y pueden tener influencia en su comportamiento ético, en relación a los expedientes que se tramiten en el marco de los fondos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

2. Ámbito de aplicación

Los valores, deberes y principios éticos y de conducta presentes en este Código son de aplicación, siempre que participen en la gestión de cualquier fase o proceso de expedientes tramitados en el marco de de los fondos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia a:

- Toda la estructura municipal funcionarial y laboral, incluido el personal eventual, de la propia entidad, así como los Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y cualquier otra entidad dependiente.
- A los cargos electos y cargos directivos.

3. Principios éticos y pautas de conducta para el personal empleado público del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y cualquiera de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y otras entidades dependientes.

Todo el personal empleado público del Ayuntamiento y de cualquiera de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y otras entidades dependientes deberán actuar en su actividad diaria de conformidad a lo establecido en los artículos 52 a 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público y por el artículo 166 de Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco que, a continuación, se transcriben.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público.

"CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los/as empleados/as públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos/as y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros/as, subordinados/as y con la ciudadanía..

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión,



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los/as titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceras personas.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. *El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.*
3. *Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.*
4. *Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.*
5. *Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.*
6. *Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.*
7. *Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.*
8. *Mantendrán actualizada su formación y cualificación.*
9. *Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.*
10. *Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados/as públicos o administrados/as que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.*
11. *Garantizarán la atención al ciudadano/a en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.*

Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

CAPÍTULO II. Código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

Artículo 166. Principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el código de conducta y los principios éticos y de conducta a observar por el personal funcionario, laboral y estatutario del sector público, y de conformidad con la regla de que los valores y principios éticos corresponden a cada institución y no a cada uno de los colectivos humanos que prestan servicio en su seno, en el ejercicio de sus funciones, el personal empleado público vasco respetará los mismos principios generales que rigen el código de conducta de los cargos públicos del sector público vasco, según lo dispuesto en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

2. De conformidad con lo dispuesto en el punto anterior, la actuación profesional del personal empleado público vasco se llevará a cabo desde el respeto a los principios de integridad y transparencia y con plena observancia de los principios de conducta individual, de calidad institucional y de relación con la ciudadanía recogidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

Artículo 6. Principios de conducta individual.

1. Los cargos públicos y asimilados ejercerán sus funciones de buena fe, con implicación sobresaliente, plena dedicación al servicio público y para la finalidad exclusiva para la que les fueron encomendadas.

2. Serán responsables de sus decisiones y acciones y deberán someterse a los controles que resulten pertinentes en virtud de su cargo, asumiendo las consecuencias que pudieran derivarse de lo realizado, o de lo no realizado, en el desempeño de aquel, y pondrán en conocimiento y colaborarán con las autoridades e instituciones competentes sobre cualquier actuación irregular de la cual tuvieran conocimiento.

3. Respetarán los principios de imparcialidad, ecuanimidad y objetividad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular. Asimismo, se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.

4. Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias y no podrán, ni durante su mandato ni tras su cese, utilizar o transmitir, en provecho propio o en el de una tercera persona, la información que hubieran obtenido en el ejercicio de sus funciones. Igualmente, evitarán situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones, no aceptarán para



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas.

5. Deberán en el ejercicio de sus puestos y competencias contribuir, en todo caso, y sea en acto público o privado, al prestigio, la dignidad y la imagen de la institución que representan o de la organización a la que prestan sus servicios.

6. El tratamiento oficial de quienes ocupen cargos públicos será el de señor/señora, seguido de la denominación del cargo, puesto, rango o empleo correspondiente.

Artículo 7. Principios de calidad institucional.

1. Los cargos públicos y asimilados perseguirán la eficacia y la eficiencia de los recursos públicos, garantizando la calidad y sostenibilidad del servicio público encomendado.

2. Deberán ejercer sus funciones, en todo caso, priorizando la visión estratégica y la planificación con la finalidad de prever la solución a los problemas y a los retos futuros.

3. Deberán establecer e impulsar una cultura que estimule la creatividad y la innovación en su propia organización y en los servicios que se presten en su departamento.

4. Deberán 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.

5. Deberán 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.

Artículo 8. Principios de relación con la ciudadanía.

1. Los cargos públicos y asimilados tendrán como principio capital de conducta el respeto de la dignidad de las personas, tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección y evitarán la intromisión en la vida privada de los adversarios políticos.

2. Promoverán la igualdad de género y tratarán por igual a todas las personas que se encuentren en la misma situación, evitando toda discriminación.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

3. *Promocionarán la participación de la ciudadanía en el diseño de las políticas públicas y en los procesos de toma de decisiones.*

4. *Garantizarán el ejercicio de los derechos lingüísticos de los ciudadanos, prestando especial atención al impulso de la normalización del euskera y fomentando su uso.*

5. *Impulsarán, dentro de sus competencias, la protección del patrimonio cultural y del medio ambiente.*

4. Régimen de incompatibilidades para el personal empleado público del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y cualquiera de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y otras entidades dependientes.

Todo el personal empleado público del Ayuntamiento y de cualquiera de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y otras entidades dependientes deberán cumplir con el régimen de incompatibilidades contenido en **la Ley 53/1984, de 26 de diciembre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.**

La regulación de las incompatibilidades contenida en esta Ley parte, como principio fundamental, de la dedicación del personal al servicio de las Administraciones Públicas a un solo puesto de trabajo, sin más excepciones que las que demande el propio servicio público, respetando el ejercicio de las actividades privadas que no puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Dicha ley recoge en su artículo 1 como principios generales los siguientes:

"Artículo 1. Principios generales

1. *El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.*

(...)

2. *Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que*



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondientes a puestos incompatibles.

(...)

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia."

5. Principios éticos y pautas de conducta para el personal directivo y cargos electos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Todas las personas que dentro del organigrama municipal tengan la consideración de cargo directivo o cargo electo deberán actuar de acuerdo con lo establecido en **el artículo 26 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno** que se transcribe:

"Artículo 26. Principios de buen gobierno.

1. Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este título observarán en el ejercicio de sus funciones lo dispuesto en la Constitución Española y en el resto del ordenamiento jurídico y promoverán el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades públicas.

2. Asimismo, adecuarán su actividad a los siguientes:

a) Principios generales:

- 1. Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.*
- 2. Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.*
- 3. Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.*
- 4. Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.*
- 5. Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de*



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

servicios públicos.

6. *Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.*
7. *Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.*

b) Principios de actuación:

1. *Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.*
2. *Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.*
3. *Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.*
4. *Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.*
5. *No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.*
6. *No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.*
7. *Desempeñarán sus funciones con transparencia.*
8. *Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.*
9. *No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.*

3. Los principios establecidos en este artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen sancionador regulado en este título."

La misma **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno recoge en el artículo 27** el régimen sancionador en el ámbito del conflicto de intereses:



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

“Artículo 27. Infracciones y sanciones en materia de conflicto de intereses.

El incumplimiento de las normas de incompatibilidades o de las que regulan las declaraciones que han de realizar las personas comprendidas en el ámbito de este título será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de conflictos de intereses de la Administración General del Estado y para el resto de Administraciones de acuerdo con su propia normativa que resulte de aplicación.”

6. Conflicto de intereses.

Existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de cualquier persona de la organización municipal, se vea comprometido por razones, familiares, afectivas de afinidad política, interés económico o por cualquier otro motivo.

Se tendrá especial cuidado en que no se produzcan conflictos de intereses en aquellos empleados relacionados con los procedimientos de contratación y concesión de ayudas públicas en operaciones financiadas por el PRTR.

En todos los procedimientos en los que pudiera darse un conflicto de intereses se seguirá el procedimiento establecido en el apartado 6º del Plan de Medidas Antifraude del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Todo el personal municipal, los cargos directivos y los cargos electos se someterán en todas sus actuaciones a los artículos 23 y 24 de la **Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público** en materia de abstenciones y recusaciones que se transcribe:

“Sección 4ª. Abstención y recusación

Artículo 23. Abstención.

1. Las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

2. Son motivos de abstención los siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.*



CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS ÉTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, COMO ENTIDAD BENEFICIARIA DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL INSTRUMENTO EUROPEO DE RECUPERACIÓN "NEXT GENERATION EU"

- b) *Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.*
- c) *Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.*
- d) *Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.*
- e) *Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.*

3. Los órganos jerárquicamente superiores a quien se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el punto anterior podrán ordenarle que se abstengan de toda intervención en el expediente.

4. La actuación de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, y en todo caso, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

5. La no abstención en los casos en que concorra alguna de esas circunstancias dará lugar a la responsabilidad que proceda.

Artículo 24. Recusación.

1. En los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

2. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

3. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el superior aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.

4. Si el recusado niega la causa de recusación, el superior resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.



5. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que ponga fin al procedimiento.”

7. Eficacia y objetividad en los procedimientos de contratación y evaluación de candidaturas.

La contratación y evaluación de candidaturas se llevará a cabo con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y con estricta sujeción a lo previsto en la legislación vigente.

8. Notificación de actuaciones potencialmente fraudulentas.

Toda persona que tenga conocimiento o sospecha fundada de una vulneración del Código Ético, deberá notificarlo a través del canal de denuncias establecido en el Plan Antifraude o del sistema interno de información del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

9. Difusión del Código Ético.

Este Código de Conducta será objeto de difusión entre todas las personas miembros de la corporación municipal, tanto empleados públicos como personal electo, a través de la intranet municipal y de cuantos otros medios permitan la máxima divulgación del mismo.