

Módulo V:

Recapitulación

Madrid, mayo-junio 2018

En la guía didáctica de este curso figura como meta la de capacitar a los alumnos, en cuanto responsables de unidades administrativas, a detectar en sus organizaciones situaciones que supongan conflictos de intereses, reales o potenciales y a generar mecanismos de gestión eficaces.

Por ello, como actividades prácticas se han analizado diversas situaciones: unas, publicadas en los medios, y otras, inventadas, aunque extraídas de hechos reales, para ejercitar la destreza de individualizar, por un lado, las situaciones que constituyen áreas de riesgo en materia de conflictos de intereses y, por otro, las debilidades de los directivos en la organización de recursos humanos.

A la vista del trabajo que habéis realizado, es necesario hacer una breve recapitulación de los temas del curso, para lo que se seguirá el esquema marcado en la guía didáctica al establecer los objetivos de aprendizaje.

En el **primer módulo** (Planteamiento general: Obligaciones y responsabilidades de los empleados públicos en la Administración del S. XXI) se ha puesto el acento sobre los nuevos retos y pautas de actuación que el empleado público ha de asumir en la sociedad actual, en la que han confluído al mismo tiempo las críticas a determinados comportamientos, sistemas y formas de actuar, hasta este momento intocables, con una mayor exigencia de los ciudadanos ante los poderes públicos, los políticos, etc., que se desplaza a los funcionarios en cuanto que son la imagen exterior de las Administraciones Públicas.

En tal sentido, el empleado público no puede quedar inerte ante este cambio de coyuntura y seguir aferrado a sus estructuras clásicas de actuación, sino que en la medida de sus responsabilidades ha de implicarse en la gestión y reorientar su forma de actuación para que esté destinada exclusivamente al servicio público, evitando los intereses personales, familiares o personales que entren en colisión con el mismo.

En este estado de cosas, se han de cuestionar todas las actuaciones de los empleados públicos que no persigan el interés general, de manera que el rechazo no recaiga sólo en aquellas

que son constitutivas de delito, sino que se establezcan nuevas formas de gestión idóneas para detectar zonas “pre-corrupción” e incluso zonas en las que haya un menoscabo del servicio público o que puedan inducir a un error en la conducta del funcionario.

Por ello, se clasificaron las conductas irregulares del empleado público en:

- Corrupción, en las que se englobarían las actividades en las que el empleado público conscientemente de la ilegalidad de su actuación las realiza con el único fin de conseguir un beneficio, cualesquiera que sea este.
- Conflictos de intereses, que engloban todas las actuaciones en las que sin llegar a incurrir en las actuaciones de mayor gravedad, (que se subsumen dentro del concepto de “corrupción”), crean áreas de riesgo en las que los empleados públicos pueden incidir en situaciones incorrectas o irregulares.
- Incumplimiento de los valores de ética pública, en los que el empleado público sólo se ciñe en su actuación, estrictamente, al cumplimiento de la norma, sin creer que les son exigibles valores como la honestidad, ejemplaridad, transparencia, etc.

En el **módulo II**, se han analizado los conflictos de intereses, profundizando más en su naturaleza, sus límites y los problemas y disfuncionalidades que se pueden originar por una regulación demasiado excesiva que, en vez de ser proporcionada a su objetivo, acabe coartando los intereses de los afectados. Por ello, se ha insistido en la necesidad de que se aborde una política de conflictos de intereses de una manera rigurosa, pero realista, definiendo claramente cuáles son las áreas de riesgo de cada unidad y estableciendo técnicas para gestionar estos conflictos de intereses que conjuguen la proporcionalidad con la transparencia.

Uno de los temas que se analizaron era el ejercicio de otras actividades (el régimen de incompatibilidades), insistiendo en los perjuicios que para el interés público puede constituir el que los empleados puedan ejercer otras actividades sin los adecuados mecanismos de control, tanto en cuanto al desempeño de las actividades privadas o públicas como, especialmente, en lo que afecta a los vínculos que dicha actividad pueda tener en relación

con la independencia, imparcialidad y objetividad del empleado público.

Asimismo, se han analizado la repercusión de la recepción de regalos, dádivas, obsequios, y, en general, cualquier ventaja o privilegio. Se ha insistido en que toda recepción de regalos aunque parezca inocua va orientada a la obtención de algo que beneficie al oferente: una expectativa de beneficio a medio plazo, la omisión de una queja por parte del usuario; etc. Para ello, en este módulo, se han podido analizar textos de otras organizaciones en las que se puede observar el riguroso tratamiento que imponen respecto a estos temas.

La temática de los conflictos de intereses se ha continuado en el módulo siguiente, **el tercero**, en el que se han estudiado los aspectos que plantean dos asuntos de rabiosa actualidad: las actividades “post empleo” (“revolving door”) y los lobbies.

En relación con la incompatibilidad al cese, se han considerado las circunstancias y planteamientos que motivan el establecimiento de estas limitaciones, distinguiendo entre situaciones que efectivamente puedan perjudicar al sector público, de aquellas otras que sin incidir en el mismo, pueden coartar e impedir la selección de profesionales cualificados del sector privado en puestos públicos.

Respecto los grupos de presión, se han ofrecido algunas consideraciones acerca de las perspectivas y tendencias de su regulación en otros países y organizaciones. El objetivo ha sido “limpiar” la imagen de estas organizaciones y abordar un enfoque objetivo y desprovisto de prejuicios.

Los valores de la ética pública han sido el objeto del **cuarto módulo** y, en consecuencia, se han examinado los códigos de conducta y se ha insistido en la importancia que la “eticidad” tiene en la conducta del empleado público y en la legitimación de las Administraciones Públicas.

En tal sentido, se han expuesto consideraciones sobre los códigos de conducta en el sector público, con especial referencia al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el sector privado. En relación con los

códigos del sector privado se ha intentado ofrecer una perspectiva desapasionada, reconociendo su importancia en la implantación de los valores de ética pública al ser “importados” en nuestro ordenamiento, pero siendo prudentes acerca de si todos esos principios son extrapolables, con eficacia, a nuestra realidad.

Finalmente, en este último módulo, a modo de cierre al curso, se han esbozado algunos apuntes en relación con las habilidades que tenemos que ejercer en nuestras unidades para lograr una conducta en valores éticos, identificando y solucionando los posibles conflictos de intereses e insistiendo en la necesidad de redefinir nuestras conductas, de manera que se orienten únicamente al servicio público.