



## INFORME - RECOMANACIÓ 1/2022

### DADES D'IDENTIFICACIÓ

Data presentació qüestió/sol·licitud:	01 de juliol de 2022
Data debat a Comissió Ètica:	06 i 21 d'octubre de 2022
Data aprovació informe - recomanació:	05 de desembre de 2022
Data notificació a la persona interessada:	13 de desembre de 2022

En data 1 de juliol de 2022 entra, a través del tràmit de presentació de consultes, alertes, vulneracions i/o suggeriments sobre Ètica i Bon Govern, una sol·licitud d'una persona treballadora de l'ajuntament.

En el seu escrit descriu la situació i els fets ocorreguts i que al seu parer suposen *una omissió de funcions i un incompliment del procediment administratiu així com una manca d'ètica i de transparència* per part del departament de Gestió del Talent i les Persones.

En el document, explica que fa uns anys, per qüestions organitzatives, se la va forçar a un canvi de departament. Uns anys més tard, i en tenir constància d'una convocatòria d'una plaça que encaixava en la seva formació, va presentar una petició de canvi de departament. Finalment la plaça es va cobrir per una altra persona.

Amb posterioritat, una persona amb la seva mateixa formació i del seu mateix departament va ser traslladada al servei al que ella havia demanat el canvi sense que a ella li constés que ho hagués sol·licitat, fet que la va dur a pensar que es podia tractar d'una situació de discriminació. Va demanar una explicació al departament de Gestió del Talent i les Persones que, a dia de presentar la sol·licitud, encara no havia rebut.

La persona sol·licitant acaba el seu escrit amb el prec que la comissió consideri *si s'ha actuat amb els valors i principis que promou el nostre Codi d'Ètica i Bon Govern, com son la responsabilitat, la transparència, el respecte, la professionalitat i amb honor.*

### ANTECEDENTS

El Codi d'Ètica i Bon Govern de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú va ser aprovat per majoria del Ple de l'Ajuntament en la sessió ordinària de 8 d'abril de 2013 i s'avançava així al que gairebé dos anys més tard recolliria la [Llei 19/2014 de, 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern](#) en el sentit que les administracions haurien de disposar d'un codi de conducta.

Des d'aquella primera aprovació, el codi ha anat observant diverses revisions i actualitzacions els anys 2015, 2016 i 2021 i el darrer codi, actualment en vigor, va ser aprovat definitivament per unanimitat del Ple de l'Ajuntament en data 4 d'abril de 2022.



Després de gairebé 10 anys de funcionament el codi i la Comissió d'Ètica i Bon Govern continua en constant debat, reflexió i adaptació als continus canvis i situacions.

Actualment el codi recull, en el seu punt primer, el següent text:

*Aquest document té per objecte establir un marc d'integritat institucional que reculli els principis, criteris i instruments que permetin incrementar els nivells de transparència en la gestió pública, el comportament ètic del seu personal i la millora de les relacions de confiança entre la ciutadania i l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Aquest codi, de caràcter general, també inclou i dóna resposta a l'obligació d'aprovar un codi de principis ètics i regles de conducta, establerta als articles 54 i 55 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern.*

El codi s'ha estructurat en tres grans blocs: una primera part que recull els principis generals a partir dels quals es regiran totes i cadascuna de les persones subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest codi; una segona part on es relacionen els principis ètics i les normes de conducta; i un darrer bloc que fa referència a la creació de la comissió d'ètica, la seva vigència i difusió, així com el règim de sancions en cas d'incompliment.

Amb tot, el Codi d'Ètica i Bon Govern de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú constitueix una etapa més de la voluntat d'aquesta administració de treballar per una millor gestió municipal, tot reforçant el seu compromís amb la ciutadania i amb l'entorn.

Aquest codi però, vol anar més enllà del dret, a partir de la voluntat i el consens de tots i cadascun dels seus treballadors i treballadores així com de tots els membres de la corporació municipal, no només en la seva elaboració, sinó en el compromís d'aplicar-lo i desenvolupar-lo en el marc de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Vol ser una eina que permeti establir un compromís amb els ciutadans i ciutadanes de Vilanova i la Geltrú, un espai de complicitat amb els diferents agents socials i econòmics de la ciutat, en definitiva, amb el conjunt de la societat, per treballar plegats des de la participació activa i directa, en la millora de la qualitat, la transparència i la confiança envers l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

El Codi d'Ètica i Bon Govern de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú és d'aplicació als representants locals, als titulars dels òrgans superiors i directius de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, als titulars o membres dels òrgans de govern i càrrecs directius dels ens adscrits, consorcis i organismes dependents, així com de tot el personal vinculat tant a l'ajuntament com als ens adscrits, consorcis i organismes dependents.

## **VALORS O PRINCIPIES QÜESTIONATS**

D'acord amb el que es planteja en l'escrit de sol·licitud i tot revisant i seguint el criteri amb el que s'han redactat les anteriors recomanacions, cal identificar quins valors, principis o normes de conducta recollides en el Codi d'Ètica i Bon Govern poden veure's afectats o qüestionats per tal de poder determinar si la comissió té la capacitat de fer-ne una recomanació.

Així doncs, des de la comissió s'interpreta que els principis generals que recull el Codi i que poden eventualment posar-se en qüestió són:



### 5.1 Imparcialitat, independència i objectivitat

*Totes les decisions s'adoptaran amb objectivitat vers les persones, sense prejudicis ni favoritismes, i amb imparcialitat respecte les diferents opcions legalment possibles, ponderant-les adequadament i amb prevalença del bé comú.*

Tanmateix les normes ètiques i de conducta que podrien estar afectades són:

*6.1. Basaran la seva conducta en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

*6.7. Contribuiran a la bona imatge de l'ajuntament, a un bon clima laboral fomentant la comunicació, el respecte, el diàleg, la col·laboració, i a la cohesió entre les persones dels diferents grups de treball, equips o departaments.*

*6.15. Garantiran la transparència de les actuacions municipals, en especial les relatives a contractació pública, execució pressupostària, planejament urbanístic, llicències, processos de selecció de personal i concessió de subvencions i ajuts.*

*6.17. Impulsaran el desenvolupament progressiu d'una cultura ètica en l'organització municipal, incorporant també el vessant ètic en el desenvolupament normatiu i competencial de l'Ajuntament.*

*6.30. Donar a cada persona la informació necessària per desenvolupar correctament la seva feina i informar de la marxa global de l'organització.*

*6.31. Promoure la formació contínua, el desenvolupament i la millora de les competències professionals de tot el seu personal, així com la compatibilitat entre la vida laboral i personal, i la millora de la seva qualitat de vida.*

*6.32. Fer valer tant els drets com els deures de tot el seu personal dins l'organització.*

*6.33. Donar un tracte adequat, digne i respectuós a tot el seu personal, involucrant-los en la definició i assoliment dels objectius i resultats de l'organització i promovent un clima laboral satisfactori.*

## **CONSIDERACIONS**

Per tal de disposar de la màxima informació abans de procedir a emetre una resolució, i tal com es recull en el [Reglament de funcionament de la Comissió d'Ètica i Bon Govern](#) la comissió comprovarà els fets objecte de la comunicació mitjançant les tasques d'investigació que siguin procedents i es podrà demanar la presència davant la comissió de qui es valori necessari per tal de dur a terme les tasques de comprovació que es considerin. Els treballadors i treballadores municipals així com els càrrecs electes tindran la obligació d'assistir-hi i de facilitar l'accés a la informació i la documentació que es sol·liciti.



Atenent que en aquest cas, en dues de les persones membres de la comissió es produïa un conflicte d'interessos amb el tema a debatre i tal com es recull en l'esmentat reglament de funcionament, aquestes van abstenir-se de participar del debat i de la redacció de l'informe.

La comissió va convocar a les diferents persones que va considerar oportunes per a entrevistar, escoltar i ampliar el coneixement de la situació i poder ponderar els fets i actuar amb la màxima imparcialitat i objectivitat.

Després de les entrevistes, de les aportacions i reflexions dels diferents membres de la comissió i de conèixer que aquesta mateixa situació ja s'havia produït i judicialitzat amb anterioritat,

## **CONCLUSIÓ**

La Comissió d'Ètica i Bon Govern de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, ha redactat i aprovat per unanimitat dels membres aquest document així com la consideració i recomanació següent:

La Comissió d'Ètica i Bon Govern de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú valora que malgrat que els fets analitzats poden indicar inicialment que contravenen algunes de les normes que es recullen al codi, un cop estudiades i examinades en detall les declaracions, arguments i aportacions de les parts, entenem que no suposen una manifesta vulneració dels seus principis ètics.

Malgrat aquesta apreciació, la comissió sí que observa una desconsideració i un cert menysteniment des del servei de Gestió del Talent i les Persones vers la persona treballadora pel fet de no haver donat resposta per escrit, en temps i forma, a les diferents peticions que aquesta va anar formulant.

Amb tot però, i amb la voluntat d'evitar que situacions com la que aquí s'han analitzat es tornin a produir, des de la Comissió d'Ètica i Bon Govern volem traslladar a l'Equip de Govern municipal la següent

## **RECOMANACIÓ**

1r.- Que des del departament de Gestió del Talent i les Persones es tingui cura d'atendre totes i cadascuna de les comunicacions que els i les treballadores municipals els facin arribar i que s'atenguin en temps i forma adequades, garantint, com es recull en el punt 6.33 del codi, un tracte adequat, digne i respectuós per a tot el seu personal.

2n.- Recordar la necessitat de disposar d'una Relació de Llocs de Treball o algun altre instrument organitzatiu similar que, tal i com estableix l'article 74 del RD legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, tingui com a objectiu la correcta planificació dels recursos humans, la consecució de l'eficàcia i l'eficiència en la prestació dels serveis públics a través d'un



dimensionament correcte dels efectius i la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

3r.- Traslladar aquest acord al Departament de Gestió del Talent i les Persones per tal que prengui les mesures oportunes per atendre aquesta recomanació i per prevenir aquest tipus de situacions.

4t.- Publicar aquest INFORME-RECOMANACIÓ al web municipal.

Vilanova i la Geltrú, novembre de 2022