

*La Administración regional ha promovido una consulta entre el personal a su servicio, con el fin de recabar sugerencias y propuestas sobre un Código de Conducta de los Empleados Públicos, en el marco del Sistema de Integridad Institucional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.*

# CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Informe de resultados de la  
consulta y decisión

---



## ÍNDICE

|             |  |          |
|-------------|--|----------|
| <b>I.</b>   | <b>RESULTADOS DE LA CONSULTA .....</b>                         | <b>2</b> |
|             | DATOS DE PARTICIPACIÓN .....                                   | 2        |
|             | Participantes por consejerías y sector público .....           | 2        |
|             | Participantes por relación jurídica con la Administración..... | 1        |
|             | Participantes por grupo/subgrupo .....                         | 1        |
|             | Participantes por sexo .....                                   | 1        |
|             | Participantes por edad .....                                   | 1        |
| <b>II.</b>  | <b>APORTACIONES Y DECISIÓN .....</b>                           | <b>1</b> |
| A.          | METODOLOGÍA.....   | 1        |
| B.          | RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA DECISIÓN .....                 | 2        |
| C.          | DETALLE DE APORTACIONES Y DECISIÓN ADOPTADA .....              | 2        |
|             | INTEGRIDAD .....   | 0        |
|             | RESPETO.....   | 11       |
|             | EJEMPLARIDAD .....   | 19       |
|             | HONESTIDAD.....  | 26       |
|             | IMPARCIALIDAD .....  | 38       |
|             | EFICACIA Y RESPETO .....                                       | 43       |
|             | INNOVACIÓN Y COLABORACIÓN .....                                | 51       |
|             | TRANSPARENCIA PARTICIPACIÓN Y DATOS ABIERTOS.....              | 57       |
| <b>III.</b> | <b>APORTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES. ....</b>     | <b>0</b> |
|             | CC.OO (Comisiones Obreras).....                                | 0        |
|             | SATSE (Sindicato de Enfermería) .....                          | 1        |
| <b>IV.</b>  | <b>VALORACIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>                         | <b>2</b> |

# I. RESULTADOS DE LA CONSULTA

Esta consulta, realizada a través de internet mediante un cuestionario en línea, tenía como público objetivo a **7.880 empleados y empleadas al servicio de la Administración pública regional**, a quienes se les envió un correo electrónico de invitación para participar en la misma. La consulta permaneció activa del 28 de enero al 4 de febrero de 2019.

En este apartado se detallan los **datos de participación**, así como la **opinión y aportaciones** de las personas participantes en la consulta.

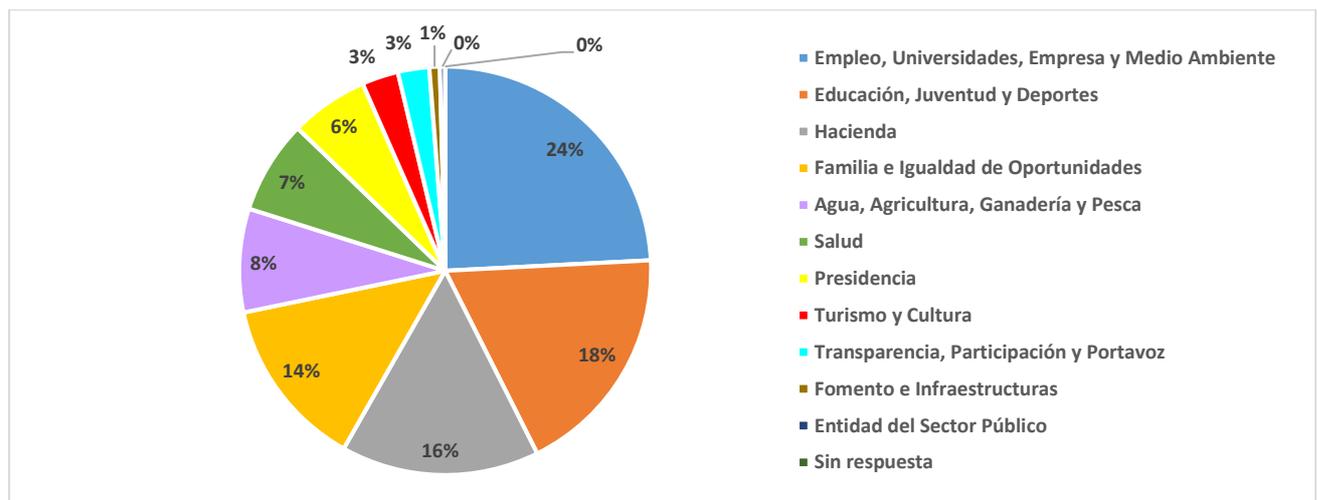
## DATOS DE PARTICIPACIÓN

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Participantes             | 244 |
| Aportaciones <sup>1</sup> | 530 |

### Participantes por consejerías y sector público

| CONSEJERÍA                                      | CUENTA |
|---|--------|
| Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente | 59     |
| Educación, Juventud y Deportes                  | 45     |
| Hacienda  | 38     |
| Familia e Igualdad de Oportunidades             | 33     |
| Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca            | 20     |
| Salud   | 18     |

| CONSEJERÍA                              | CUENTA |
|---|--------|
| Presidencia                             | 15     |
| Turismo y Cultura                       | 7      |
| Transparencia, Participación y Portavoz | 6      |
| Fomento e Infraestructuras              | 2      |
| Entidad del Sector Público              | 1      |
| Sin respuesta                           | 0      |



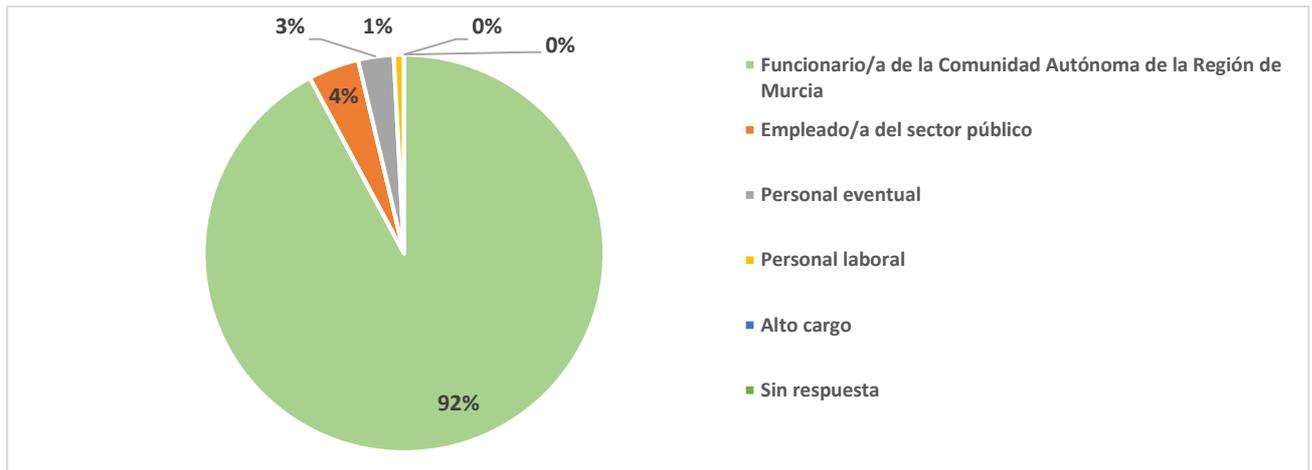
<sup>1</sup> Las aportaciones contabilizadas en este informe se corresponden con el número total de preguntas abiertas cumplimentadas en el cuestionario en línea de la Consulta por las personas participantes, con independencia de que quienes las han realizado, hayan incluido más de una sugerencia o propuesta en sus respuestas.



## Participantes por relación jurídica con la Administración.

| RELACIÓN JURÍDICA             | CUENTA |
|-------------------------------|--------|
| Funcionario/a de la CARM      | 225    |
| Empleado/a del sector público | 10     |
| Personal eventual             | 7      |

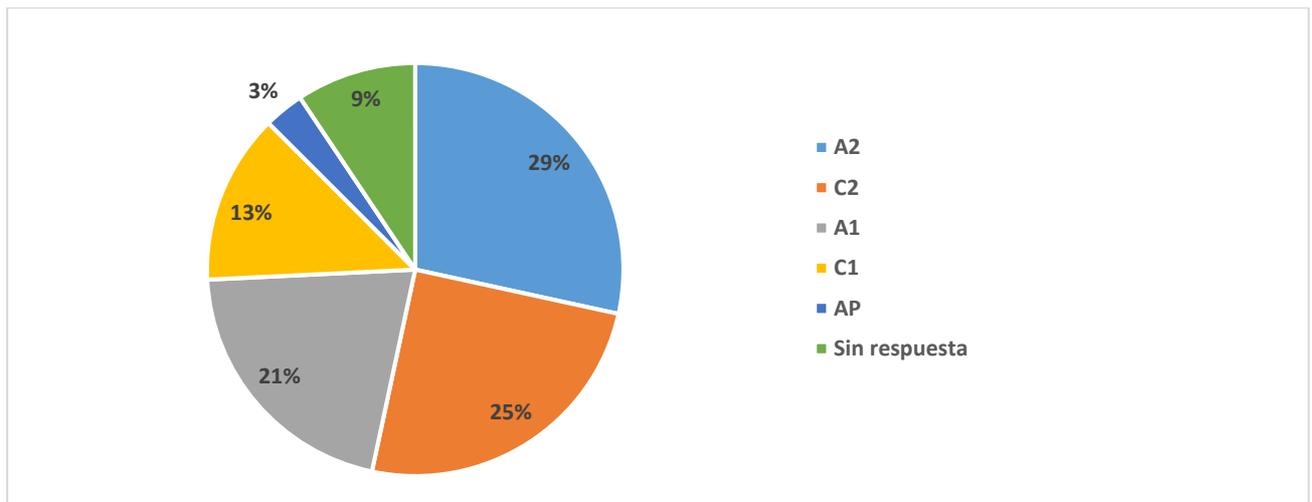
| RELACIÓN JURÍDICA | CUENTA |
|-------------------|--------|
| Personal laboral  | 2      |
| Alto cargo        | 0      |
| Sin respuesta     | 0      |



## Participantes por grupo/subgrupo

| GRUPO | CUENTA |
|-------|--------|
| A2    | 64     |
| C2    | 56     |
| A1    | 47     |

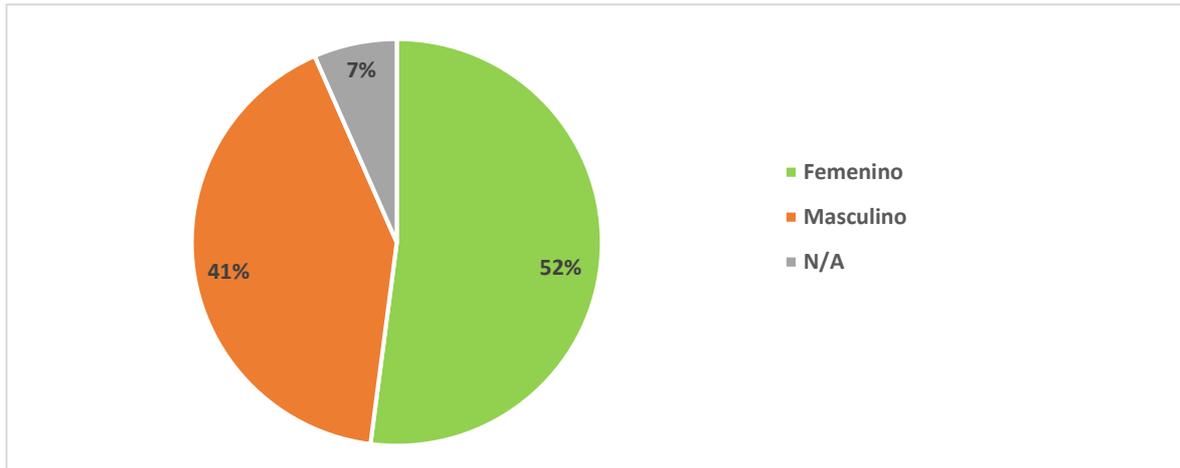
| GRUPO         | CUENTA |
|---------------|--------|
| C1            | 30     |
| AP            | 7      |
| Sin respuesta | 21     |





## Participantes por sexo

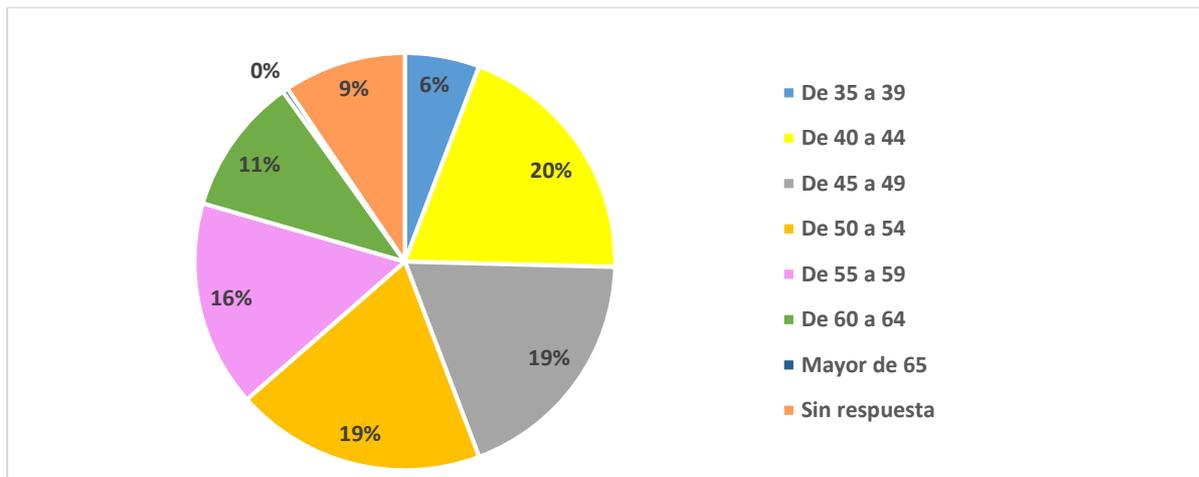
| SEXO          | CUENTA |
|---------------|--------|
| Femenino      | 127    |
| Masculino     | 101    |
| Sin respuesta | 16     |



## Participantes por edad

| EDAD       | CUENTA |
|------------|--------|
| De 35 a 39 | 14     |
| De 40 a 44 | 48     |
| De 45 a 49 | 46     |
| De 50 a 54 | 47     |

| EDAD          | CUENTA |
|---------------|--------|
| De 55 a 59    | 39     |
| De 60 a 64    | 26     |
| Mayor de 65   | 1      |
| Sin respuesta | 23     |





## II. APORTACIONES Y DECISIÓN

---

### A. METODOLOGÍA

A continuación se señalan algunos aspectos metodológicos tenidos en cuenta para el tratamiento de las aportaciones realizadas por el personal al servicio de la CARM mediante la consulta en línea, así como la decisión adoptada sobre las mismas por la Consejería de Transparencia, Participación y Portavoz, a través de la Oficina para la Transparencia y la Participación Ciudadana.

- La información sobre las *aportaciones* y sobre la **decisión adoptada**, que se detallan en los apartados siguientes (B y C), se estructuran en los siguientes campos y responden a las **categorías de decisión y criterios** que se indican a continuación:

- **Cod.:** se codifican las propuestas para una mejor identificación en función del ámbito temático y el orden obtenido en la consulta.

- **Aportación:** Se recogen todas las sugerencias y propuestas, concretas e individualizadas, expresadas por cada participante.

- *Las aportaciones se han transcrito en su totalidad y literalmente, excepto en aquellos casos en los que se han realizado menciones personales o un uso de lenguaje inapropiado, que se han omitido.*

- **Decisión:** se Oficina para la Transparencia y la Participación Ciudadana, como órgano competente de la CARM, con relación a la aportación, mediante las siguientes categorías:

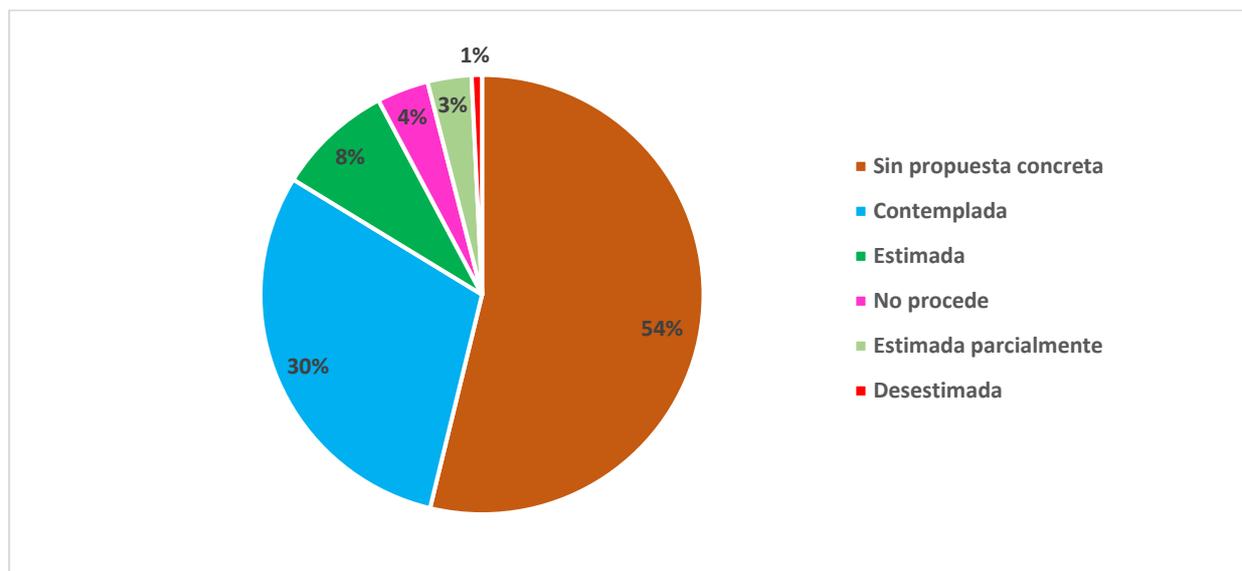
|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Estimada</b>               | Se ha formulado una propuesta y se toma en consideración para ser incorporada en la iniciativa normativa, estrategia, plan, actuación, etc. correspondiente  |
| <b>Estimada parcialmente</b>  | Se ha formulado una propuesta y se toma en consideración, aunque no en su amplitud o sentido exacto, para ser incorporada en la iniciativa normativa, estrategia, plan, actuación, etc. correspondiente                |
| <b>Contemplada</b>            | Se ha formulado una propuesta que ya está recogida de forma idéntica o similar en el documento sobre la iniciativa normativa, estrategia, plan, actuación, etc. que se ha presentado en esa fase concreta del proceso  |
| <b>Sin propuesta concreta</b> | Aportación que por su falta de concreción o por ser estrictamente una opinión no han podido ser objeto de toma de decisión   |
| <b>No procede</b>             | Se ha formulado una propuesta que no se ajusta a la normativa vigente en esa materia o rebasa el ámbito competencial de la Administración regional   |
| <b>Desestimada</b>            | Se ha formulado una propuesta que no se toma en consideración, atendiendo a la valoración que el órgano responsable en esa materia de la Administración regional ha hecho de la misma y que justifica convenientemente |

- **Motivación:** Justificación o explicación de la decisión tomada

## B. RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA DECISIÓN

En este apartado se muestran, de forma resumida, los resultados cuantificados más significativos de la decisión adoptada con relación a las aportaciones de los empleados públicos participantes en la consulta.

| DECISIÓN               | APORTACIONES |
|------------------------|--------------|
| Sin propuesta concreta | 285          |
| Contemplada            | 159          |
| Estimada               | 45           |
| No procede             | 20           |
| Estimada parcialmente  | 17           |
| Desestimada            | 4            |



## C. DETALLE DE APORTACIONES Y DECISIÓN ADOPTADA

- En esta sección se detallan las aportaciones ciudadanas recogidas mediante la consulta en línea, así como la decisión razonada que ha adoptado la Consejería de Transparencia, Participación y Portavoz, como órgano de la CARM competente en esta materia.
- Los resultados se presentan por ejes temáticos (valores éticos), conforme a la estructura del cuestionario en línea de la consulta.



## INTEGRIDAD

| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| IN01 | Se llevará a cabo un seguimiento del personal directivo y empleados públicos para constatar que las actividades que realizan se corresponden con los puestos que tienen asignados en el centro de trabajo?, que efectivamente realizan las funciones que supuestamente tienen que desarrollar?, que se encuentran efectivamente en su puesto de trabajo durante la jornada laboral?   | Contemplada            | Entre las normas de conducta que se establecen en el código se encuentra la de ser escrupulosos en el cumplimiento de la jornada y el horario laboral que tengan establecido. En relación con el cumplimiento de las normas de conducta de este y otros códigos en el Sistema de Integridad Institucional de la CARM se contempla un apartado de seguimiento y control, previéndose la existencia de un órgano de garantía de su cumplimiento. |
| IN02 | Es lo deseable, y muchos funcionarios trabajan porque sea así, pero me parece una utopía. Como dice el refrán: "Del dicho al hecho, hay un trecho"  | Sin propuesta concreta |  |
| IN03 | En el punto 4. añadir: "aplicar el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, en toda su extensión"   | Contemplada            | El borrador contempla en su apartado B Respeto lo señalado. En concreto se señala que los empleados evitarán cualquier tipo de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, ideología o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, diversidad funcional, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.                                      |
| IN04 | me parece correcto  | Sin propuesta concreta |  |
| IN05 | Prioridad por la agilidad y atención al ciudadano. Informando y atendiendo a sus necesidades.   | Estimada               | Se incorpora lo señalado al texto.   |
| IN06 | En el punto 5, habría que especificar que la ventaja o beneficio como consecuencia de acciones no éticas, y definir lo que se entiende por ventaja o beneficio. Una ventaja o beneficio que se genere por el desempeño de su trabajo, o por la petición de un superior, entiendo que puede ser aceptada.<br>En el punto 1, hay muchos puestos que no desempeñan las funciones propias de su puesto, se propone cambiarlo por "Desempeñar las funciones que le son encomendadas buscando..." | Estimada parcialmente  | La concreción de estas ventajas y beneficios se encuentra detallada en las normas de conducta derivadas del valor ético de Honestidad.<br><br>Se incorpora la corrección señalada.   |
| IN07 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| IN08 | Punto 2. El "problema con los superiores" es que en ocasiones el superior tiene mucho peso sobre la calidad de tu puesto de trabajo. A nivel personal he comprobado que hay superiores que los tienes que aguantar porque son intocables. Si el superior "te presiona", y hay muchas formas de presión, ¿que puede hacer un trabajador?   | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|---|-------------------------------|--|
| IN09 | Los puntos anteriores en ocasiones son difíciles de llevar a cabo por la presión que ejercer los Altos Cargos (póliticos)   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN10 | 1.- La mayoría de las funciones definidas en los puestos de trabajo, son generales, falta de precisión en sus contenidos, por lo que es necesario repasar las funciones del personal de la administración pública, sobre todo en las aspectos menos administrativas. Sería conveniente fijar estándares de cumplimientos mínimos. El resto de puntos irán mejor teniendo la primera bien definida.  | <b>Estimada parcialmente</b>  | Se ha modificado el texto para incorporar el inciso "así como aquellas otras funciones que les sean encomendadas". También, se ha modificado el texto con la distinción entre valores éticos y principios. |
| IN11 | NO TENGO NADA QUE OPINAR. LO VEO CORRECTO   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN12 | Las funciones no siempre están claras, se deberían dar por escrito  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN13 | Me resulta penoso que se eponga el gobierno regional a implantar un código ético de conducta.<br>Los funcionarios públicos trabajamos para un fin, cual es la consecución del interés general. Con respeto de los principios de objetividad, eficacia y eficiencia. Ese código ético que se lo apliquen los cargos directivos de esta nuestra Comunidad. La mayoría son una panda de borregos, inútiles, analfabetos, que lo único que persiguen es el interés individual. Y acoso y educación?? Eso a la panda esa | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IN14 | Comparto la preocupación sobre mantener unas normas de conducta apropiadas respecto a los ciudadanos. Pero para mantener dichas normas también hay que darse unas condiciones de trabajo /equipamiento de oficina optimas y no siempre se dan.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN15 | Una vez leído el Código coincido con todos los puntos. Como sugerencia, propongo trabajar su interiorización prioritaria por los niveles de responsabilidad superiores pues, para bien y para mal, la labor ejemplarizante ha de ser la base de la implantación.  | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IN16 | 1.Desempeñarán las funciones propias de su puesto buscando la satisfacción de la necesidad o el cumplimiento de la finalidad que determinó su creación, con implicación, GARANTIZANDO un buen trato al ciudadano  | <b>Estimada</b>               | Se incorpora lo señalado al texto.   |
| IN17 | Me parece correcto y apropiado.   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| IN18 | <p>Estando completamente de acuerdo, y siendo de facto en la mayoría de casos un principio que rige la actuación de los funcionarios de la Administración, en el día a día se hace harto difícil, ya que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las funciones propias del puesto constantemente son manipuladas, cuando no son impuestas de forma verbal por los superiores, fuera de las legalmente establecidas, generando situaciones de falta de competencias para las tareas asignadas.</li> <li>- Las presiones por parte de superiores son un hecho habitual, y resulta difícil desde la posición del subordinado (débil) mantener el rigor profesional que a todos, mandos y subordinados, debe exigirse.</li> <li>- El favoritismo debe eliminarse sin ninguna duda, lo que puede resolverse en gran medida con la aplicación rigurosa de los medios técnicos (comunicaciones telemáticas entre departamentos de la Administración, firma electrónica), existiendo resistencia de forma activa o pasiva a su aplicación integral por parte de los superiores.</li> </ul> | Contemplada            | En el código ético de los altos cargos que incorpora el sistema de integridad se prevén determinadas normas de conducta para ellos en este sentido destinadas a evitar ese tipo de presiones sobre los empleados públicos. |
| IN19 | Del número 4, el verbo "evitar", parece que está a un nivel menos "prohibitivo" que el los que aparecen en el resto de apartados: abstenerse, ceñirse, rechazar.   | Estimada               | Se incorpora lo señalado al texto.   |
| IN20 | A mi me parece perfecto  | Sin propuesta concreta |  |
| IN21 | Yo creo que este principio lo tenemos presente.  | Sin propuesta concreta |  |
| IN22 | Para determinados casos, será conveniente consensuar la respuesta entre un equipo y en el menor tiempo posible.  | Sin propuesta concreta |  |
| IN23 | neutralidad y defensa del interés público  | Sin propuesta concreta |  |
| IN24 | En cuanto a las funciones propias del puesto, se podrá hacer cuando la autoridad competente sea capaz de decir cuales son de una forma clara y contundente; y no aprovecharse de la gente sin responsabilidad firmando y sacando trabajo, sin la debida competencia.   | Estimada parcialmente  | Se ha modificado el texto para incorporar el inciso "así como aquellas otras funciones que les sean encomendadas".   |
| IN25 | Todo esto ya se hace. Solo lo incumplen algunos cargos políticos que son los que te obligan a dar trato de favor a quien ellos quieren   | Contemplada            | En el código ético de los altos cargos que incorpora el sistema de integridad se prevén determinadas normas de conducta para ellos en este sentido destinadas a evitar ese tipo de presiones sobre los empleados públicos. |
| IN26 | ¿los directores generales están incluidos? porque digo yo que la mayoría no cumplen esto   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| IN27 | Me parecen muy correctas las 5 respuestas   | Sin propuesta concreta |   |
| IN28 | Me parecen muy correctas e indispensables   | Sin propuesta concreta |   |
| IN29 | En el caso de influencias externas fuertes, que puedan incidir en el ejercicio de sus funciones de superiores serán protegidos por la administración.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de protección y en el código ético de los altos cargos que incorpora el citado Sistema de integridad se prevén determinadas normas de conducta para ellos en este sentido destinadas a evitar ese tipo de presiones sobre los empleados público .   |
| IN30 | En el punto 1 cambiaría la palabra "procurando" por "dispensando", ya que "procurar" en este contexto significa "esforzarse para conseguirlo" y en todo caso siempre hay que proporcionar al ciudadano/a buen trato, no sólo esforzarse por hacerlo.<br>Añadiría un punto 6 relacionado con el punto 5, ya que no sólo rechazarán cualquier ventaja o beneficio que le pueda ser propuesto o insinuado, sino que rechazarán actuar movidos o influenciados por cualquier ventaja o beneficio personal, familiar o profesional que su actuación pueda proporcionarles.<br>Se sugiere revisar la redacción, vigilando las concordancias en género y número, así como el lenguaje de igualdad. | Estimada parcialmente  | Se ha modificado el texto cambiando "procurando" por "garantizando".<br><br>Lo señalado se concreta posteriormente en diversas conductas del principio de honestidad.   |
| IN31 | Si es un código deontológico, ¿Qué pasa si hay presiones de sus superiores para hacer algo que no considera correcto? ¿A quién puede acudir para tener respaldo y hacer lo correcto?  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de protección como la posibilidad de acudir a una Comisión de Ética Institucional, y en el código ético de los altos cargos que incorpora el citado Sistema de integridad se prevén determinadas normas de conducta para ellos en este sentido destinadas a evitar ese tipo de presiones sobre los empleados público. |
| IN32 | NECESITAMOS VENDER NOS MEJOR, Y QUE LA ADMINISTRACIÓN SEPA VALORARNOS. CUMPLIR NUESTRA OBLIGACION, TENER DERECHOS PERO TAMBIEN MUY IMPORTANTE TENER NUESTRAS OBLIGACIONES DILIGENTEMENTE REALIZADAS. Y SANCIONAR SI SE MERECE AL QUE NO LAS CUMPLA, PUESTO QUE LA IMAGEN BUENA O MALA QUE DEMOS, REPERCUTE EN TODOS LOS DEMAS.  | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                          | MOTIVACIÓN  |
|------|--|-----------------------------------|---|
| IN33 | <p>Punto 2, no veo problema con conocer " comentarios de partes implicadas", es razonable conocer la opinión de un sector antes de regularlo, por ejemplo.</p> <p>Punto 3, la actuación no se ciñe solo a "hechos y datos técnicos", también hay juicios de valor (por ejemplo, en la valoración de ofertas de proveedores que se presentan a licitaciones, no todos los criterios son de valoración automática).</p>  | <b>Estimada<br/>parcialmente</b>  | <p>En relación con el punto 2, se suprime el inciso señalado.</p> <p>En relación con el punto 3, como se señala en el texto, los juicios de valor no admisibles son aquellos que sean "arbitrarios" o se basen en "suposiciones no contrastadas". No obstante, pasa al principio F Imparcialidad y objetividad, norma de conducta número 9.</p> |
| IN34 | Me parece correcto   | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |   |
| IN35 | Opino que está bien descrito.  | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |   |
| IN36 | Me parece adecuado el contenido del texto sobre la conducta del funcionario en cumplimiento de su obligaciones y responsabilidades.  | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |   |
| IN37 | Tal cual lo expresa la ley, muy acertado.  | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |   |
| IN38 | Añadir a empleado público, el Cargo Público (Políticos)  | <b>Contemplada</b>                | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| IN39 | <p>3. ¿Y cómo actuar cuando un superior te exige algo que entiendes que es injusto, o contrario a tus principios de actuación o que beneficia a unas personas frente a otras?.</p> <p>5. El actual sistema de provisión de puestos de más nivel, responsabilidad o dedicación, asignados dentro de la misma unidad administrativa por afinidad de los responsables hacia las personas propuestas, pero sin atender a criterios objetivos como responsabilidad demostrada previamente, antigüedad, dedicación, cumplimiento de horarios y de tareas asignadas... ya supone una ventaja o beneficio y es una práctica utilizada habitualmente y aceptada por todos. Propongo que el acceso a estos puestos sea una consecuencia de la demostración previa de la valía profesional y responsabilidad con criterios objetivos y no discrecionales.</p> | <b>Contemplada</b>                | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos y sistemas de comunicación de este tipo de prácticas, así como normas de conductas para garantizar el mérito y la capacidad en los procesos selectivos y de promoción del personal.   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| IN40 | Yo añadiría un punto respecto a la colaboración con los compañeros, trabajar de forma coordinada para conseguir el objetivo del Servicio de forma eficiente, estableciendo un protocolo de actuación en dicho Servicio para que independientemente de la movilidad de los funcionarios, las actuaciones sean siempre las mismas. Estableciendo un mapa del procesamiento del trabajo y de las tareas específicas de cada puesto, estipulando la obligatoriedad de hacer un informe sobre el estado del trabajo, expedientes, informes, etc.. cerrados y abiertos cuando un funcionario deje su puesto. La ubicación de los documentos, programas informáticos necesarios, etc.. para evitar pérdidas de información cuando haya cambios en el personal. | Contemplada            | Se señalan normas de conducta a este respecto en la letra G. Colaboración, puntos 3, 4 y 5. |
| IN41 | Me parece básico que exista un documento de referencia y que lo mismo que se nos exige que cumplamos con el horario, por ejemplo, se nos exija también actuar de acuerdo con ese código. Que se refiera a las normas de conducta del empleado con personal a su cargo y del personal en general, en relación a sus superiores, compañeros y usuarios.   | Sin propuesta concreta |   |
| IN42 | Para cumplir el primer punto con mayor facilidad, habría que evitar la proliferación de las estructuras virtuales que se ha producido en los últimos años, con asesores ejerciendo de Jefes de Servicio, con Servicios asumiendo las funciones de otro "temporalmente" y que se alarga durante varios años, y con cambios en estructura que se ponen en marcha con anterioridad a que hayan sido aprobados. Así es difícil que se desempeñen las funciones propias de un puesto, de acuerdo a la finalidad que determinó su creación.   | No procede             | Lo señalado excede del código deontológico que se consulta.                                 |
| IN43 | Me parece correcto el contenido de los cinco puntos   | Sin propuesta concreta |   |
| IN44 | Lo que acabo de leer es perfecto.   | Sin propuesta concreta |   |
| IN45 | hay mucho funcionario que va a hacer lo justo. si el expediente es de un amigo o conocido se trata de forma diferente. hay mucho alto cargo que trabaja más que para el interés general para el interés del partido. hay muchas bajas injustificadas. hay mucho fraude de ley con la figura del interino. la que más incumple la ley es la propia administración  | Sin propuesta concreta |   |
| IN46 | Opino que estos valores quedan muy bien sobre el papel, pero todos sabemos que no se cumplen, hay funcionarios y personal de libre designación que no lo tienen en su código ético.   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN    | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------|--|
| IN47 | <p>Se echa en falta más formación de cara al público, al usuario general y al usuario "especialista".</p> <p>Más que la abstracción de presiones de superiores se deberá actuar como la normativa establece en materia de mobbing.</p> <p>Cuando el sistema está metido de lleno en el "clientelismo" y en el favoritismo, cuando se prima al sector privado en detrimento del público ¿cómo salimos de ahí?</p>   | Contemplada | El sistema de integridad contempla la necesidad de realización de actividades formativas a empleados públicos. Y el presente código, así como el de los altos cargos contempla el necesario cumplimiento del Protocolo de acoso en la Administración Regional. |
| IN48 | <p>No me parece nada mal que se impulse este código, pero debo señalar que a lo largo de mi carrera profesional de más de 30 años en la Administración tengo la enorme satisfacción de haber comprobado la calidad de los funcionarios de esta Comunidad Autónoma. Los funcionarios, en general, tienen y aplican los valores y compromisos que se relacionan en esta propuesta de código ético. Los problemas suelen surgir cuando los altos cargos de carácter político no los tienen. Por desgracia en determinados ámbitos de gestión suele ser habitual que representen a intereses particulares y no al interés general</p>  | Contemplada | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IN49 | <p>Los empleados públicos que conozco no necesitan ningún código ético para saber sus obligaciones, los empleados nos limitamos a hacer nuestro trabajo velando por los intereses de la Administración, intentando hacer el menor gasto posible (reutilizando folios, haciendo libretas de notas con folios usados, ... ); son los Altos Cargos los que según sus intereses deciden "ayudar a los amigos", "colocar a los conocidos", son los que han decidido este año 2019 en su Ley de Presupuestos quitar la cláusula dónde al autónomo sólo se le podían pagar 3.000 € (IVA incluido) para que este año se le puedan pagar 15.000, y así a sus "amigos" poder "darles" 15.000 en vez de 3.000.... En vez de perder el tiempo en el Código de los Empleados Públicos realicen un Código Ético de Altos Cargos, en el que se establezcan una serie de Consejerías fijas con nombres fijos y lo que cambien al llegar las elecciones sean las personas ("los Altos Cargos" y personal de libre designación) y no todo una Sección (Consejería) y haya que comprar sobres, sellos, carpetas, .... , es decir, donde cada vez que cambie el gobierno no nos gastemos miles de euros en cambios inútiles (aunque los Empleados Públicos sí que reutilizamos esas carpetas y sobres en nuestras cosas, pero lo Altos Cargos no, tienen que ser los nombres correctos). Con el Código de Altos Cargos, sabrá en qué gastar, que no deben beneficiar a sus "amigos", "partido", "pueblo",... y no nos tendrán que poner a los Empleados Públicos en la conjetura de tener que decírselo al Alto Cargo.</p> | Contemplada | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IN50 | <p>Evitarán actuaciones sesgadas, aplicando la norma en extenso.</p> <p>Entenderá la norma aplicable en sentido amplio evitando particularidades irracionales.</p>   | Contemplada | Se ha modificado el texto de esta norma de conducta.   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                          | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-----------------------------------|--|
| IN51 | ME PARECE BIEN PERO HAY MUCHOS CONCEPTOS VÁLVULA O INDETERMINADOS QUE HACEN MUY DIFÍCIL LA APLICACIÓN DIRECTA DEL ART. COMO POR EJ "con implicación", "procurando el buen trato" "favoritismo".... a la hora de aplicar el art. será difícil determinar en qué consisten estas conductas al no estar descritas y no haber criterio predefinido en el supuesto de hecho.  | <b>Estimada<br/>parcialmente</b>  | Se ha modificado el texto de esta norma de conducta con la distinción entre valores éticos y principios para concretar mejor los términos.                                       |
| IN52 | 1."Desempeñarán las funciones propias de su puesto ", a mi entender , en infinidad de puestos de trabajo, no están claramente delimitadas las funciones de cada puesto de trabajo, se confunden y entremezclan y en la mayoría de ocasiones nos extralimitamos en nuestras competencias.   | <b>Estimada</b>                   | Se ha modificado el texto de esta norma de conducta.   |
| IN53 | Es práctica habitual de esta Administración Regional que si un funcionario se "abstrae" de presiones de sus superiores (que las hay frecuentemente) es muy probable que, como reacción, su carrera administrativa quede truncada o ralentizada. Es el problema de que la RTP establezca como regla general que los servicios se cubran por libre designación y no por concurso de méritos (como marca la Ley). También hay un abuso de los puestos de trabajo de TÉCNICO CONSULTOR, que son en realidad "retiros dorados" para funcionarios de baja productividad (por regla general). | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |  |
| IN54 | Entiendo que los Empleados Públicos deberíamos de dar un paso cualitativo en lo referido a nuestro sagrado deber de Servidores Públicos, tan sólo si somos conscientes realmente de esto, se conseguirá "lavar esa imagen" del concepto de "funcionario" que damos ante la opinión pública.  | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |  |
| IN55 | Totalmente de acuerdo, y a modo de sugerencia debería determinarse un procedimiento sencillo, objetivo e independiente para que los empleados públicos puedan denunciar abusos de superiores con respecto a funciones y traslados no legítimos.  | <b>Contemplada</b>                | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un sistema de denuncia.  |
| IN56 | principio general es que a igual trabajo, igual salario.   | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |  |
| IN57 | Totalmente de acuerdo  | <b>Sin propuesta<br/>concreta</b> |  |
| IN58 | En la 1 . ( después de implicación ) prestando a la ciudadanía una atención de calidad y buen trato.<br>. Lenguaje inclusivo : sustituir "empleados públicos" por "el funcionariado" " el personal de la Administración Autonómica "   | <b>Estimada<br/>parcialmente</b>  | Se incorpora lo señalado al texto. En relación con el uso del lenguaje inclusivo se opta por mantener el concepto de empleado público derivado de la legislación básica estatal. |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------------------------|--|
| IN59 | Personalmente, creo que es necesario tener un código ético que los funcionarios conozcan, compartan y apliquen en el desarrollo de sus cometidos públicos. Este código ético existe en las empresas privadas, particularmente en aquellas acogidas a normas de calidad.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN60 | La premisa: "El Código de Conducta de los Empleados Públicos no contiene normas jurídicas de obligado cumplimiento, carece de contenido disciplinario aplicable a los empleados públicos... Se trata, por tanto, de un código deontológico de carácter esencialmente preventivo y de mejora de la infraestructura ética de la Administración Regional." Tras leerlo me ha parecido que de hecho si hace alusión continua a normas de obligado cumplimiento y que en muchos casos tiene consecuencias disciplinarias y/o penales. | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN61 | Cursos específicos para que el personal se vaya renovando y actualizando, evitando en caer en vicios.  | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.  |
| IN62 | Pienso que es mejor utilizar el modo infinitivo que el futuro en la expresión: 1. Desempeñar..2. Abstraerse...3.Ceñir..<br>La integridad está directamente relacionada con la conducta honrada, correcta u honesta de la persona que se debería indicar expresamente en el texto.  | <b>Desestimada</b>            | Se opta por mantener el tiempo verbal que precede a cada una de las conductas.   |
| IN63 | LA ACTUACIÓN SERÁ SIEMPRE AJUSTADA A NORMA, SIN PRIVILEGIOS, CON UNA CONDUCTA CLARA Y DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN64 | Totalmente de acuerdo.   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IN65 | "Que no carece de ninguna de sus partes" es lo que dice la RAE, por lo que intentaré seguir siendo íntegro.  | <b>Sin propuesta concreta</b> | En la RAE también se señala como acepción del adjetivo "íntegro" lo siguiente: "2. adj. Dicho de una persona: Recta, proba, intachable", que es el contenido pretendido de este principio. |
| IN66 | En el punto 4, en mi opinión no usaría el término "favoritismo". Pienso que es demasiado coloquial. Diría "Evitarán cualquier trato de favor hacia determinadas personas o entidades"  | <b>Estimada</b>               | Se incorpora lo señalado al texto.   |
| IN67 | 5. Rechazarán de plano cualquier ventaja o beneficio que le pueda ser propuesto o insinuado en el desempeño de su puesto, poniendo de manifiesto dicha actuación como forma de desincentivar las mismas.   | <b>Estimada</b>               | Se incorpora lo señalado al texto.   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN  |
|------|--|-------------------------------|---|
| IN68 | Se sabe y se conoce que hay algunos compañeros que no se uniforman y no cumplen con su horario y no se hace nada al respecto desde hace ya muchos años y se a informado de ello a sus superiores en repetidas ocasiones y no se toman determinaciones  | <b>Sin propuesta concreta</b> |   |
| IN69 | Velará por su integridad física y la de sus compañeros, en aras de su propia dignidad y la de sus compañeros.  | <b>Contemplada</b>            | El propio código establece posteriormente el deber de observar las normas sobre seguridad y salud laboral |
| IN70 | Como funcionaria es la actitud que mantengo, puesto que creo que es la correcta y es nuestra obligación practicarla.<br>Como usuaria no es la que recibo, ya que hace poco tuve problemas con mi tarjeta inteligente y no me sirvió de nada acudir a los superiores que las gestionan ya que no me facilitaron ninguna.<br>En cuanto a los servicios del SMS que los he necesitado esta misma semana peor imposible, por parte de los facultativos | <b>Sin propuesta concreta</b> |   |
| IN71 | CUANDO ESTA SITUACIÓN SEA UNA REALIDAD PLENA, LA PERCEPCIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA HABRÁ AVANZADO EN SU SENTIDO.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN    | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------|--|
| IN72 | <p>Evitarán cualquier actuación que implique favoritismo con respecto a determinadas personas o entidades.</p> <p>Rechazarán de plano cualquier ventaja o beneficio que le pueda ser propuesto o insinuado en el desempeño de su puesto.</p> <p>Estas dos conductas las contemplo con mucha frecuencia en los superiores o personas que en su día atrás ocupaban altos cargos, y otros con mucha jeta. unos ahora extraen su frustración aplicando esta actitud, y lo peor es que otros altos cargos los mantienen en el altar.</p> <p>Si la Administración Pública sigue sin controlar a sus funcionarios como observo desde hace más de 10 años, y no sanciona a ninguno en sus actuaciones ilegales porque no aplicáis tampoco las leyes que corresponden, ¿para qué queréis hacer este Código, si para colmo no es de obligado cumplimiento?.</p> <p>El código no sirve para nada; Enséñense a aplicar las leyes sancionando a este tipo de individuos.</p> <p>aplíquense ustedes primero la lección.</p> <p>¿Cómo se puede seguir con el sistema de "un remero dirigido por 1 director, un subdirector, 1 jefe de Servicio, un jefe de unidad, un técnico responsable...., si solo ha uno trabajando con un sueldo mil eurista y tanta gente sobrante, con sobresueldo, mandando y mirando, y gastando el presupuesto de la comunidad con tanta absurdez?</p> | Contemplada | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IN73 | <p>En teoría es correcto todo, pero para poder hacer un buen trabajo deben ser respetadas las ratios, es muy difícil dar el mejor servicio si no se llega, y es mucho trabajoso empezar la atención tras tiempo de espera superior al estimado por falta de personal (recursos humanos). Dicha sobrecarga también produce mucho más desgaste en el personal que pretende dar un buen servicio (frustración, estrés, irascibilidad, errores...) No creo viable una valoración genérica objetiva sin los medios necesarios para poder cumplir correcta y sanamente con nuestros cometidos.</p>   | No procede  | La propuesta excede del contenido del código.  |
| IN74 | <p>Serán respaldados en sus justas decisiones por los superiores jerárquicos que se comunicarán por escrito.</p>   | Contemplada | El código de altos cargos previsto en el Sistema de Integridad contempla normas en este sentido. |
| IN75 | <p>Después de leer el borrador propuesto veo necesario hacer una revisión del lenguaje sexista empleado en su redacción , en su conjunto.</p>  | Estimada    | Se realiza una nueva lectura del texto.  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| IN76 | Me parece perfecto y además hay que comprobar que cumplan las conductas anteriormente descritas. Empleando para ello cuántas medidas y controles se aprueben.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla el seguimiento y control .   |
| IN77 | Promoverán en sus compañeros estas conductas.   | Contemplada            | Se recoge lo señalado en el apartado de Innovación y Colaboración del Código.  |
| IN78 | Totalmente de acuerdo en la propuesta   | Sin propuesta concreta |  |
| IN79 | Entiendo que el punto 2, debe tener su "correlato" en el Código de Conducta de los altos cargos. No estoy diciendo que admita que pueda no cumplirse con nuestros cometidos profesionales por presiones (de superiores en este caso), porque siempre se puede decir no. Pero a veces las presiones pueden ser excesivas y muy mediatizadas políticamente  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos que prevé esas normas de conducta. |
| IN80 | En papel queda todo tan bonito pero en la práctica es diferente. La naturaleza humana tiene intrínseco el bien y el mal, la verdad y la mentira...<br>Con este código a quien queremos engañar? a nosotros mismo?<br>Cada vez estoy más desilusionada del funcionamiento de la administración...<br>Ni códigos, ni leches! menos directivos y más gente trabajando porque no podemos dar el servicio al ciudadano apropiadamente! | Sin propuesta concreta |  |
| IN81 | Sería interesante incluir que esta obligación se entiende sin perjuicio del artículo 71.2 de la Ley 39/2015, ni de las instrucciones u órdenes de servicio.   | Contemplada            | Lo señalado ya se contempla en el apartado E.3 Imparcialidad y Objetividad, del código.  |
| IN82 | Adecuado.   | Sin propuesta concreta |  |

## RESPECTO

| COD. | APORTACIÓN            | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN |
|------|-----------------------|------------------------|------------|
| RE01 | nada que objetar      | Sin propuesta concreta |            |
| RE02 | correcto              | Sin propuesta concreta |            |
| RE03 | Totalmente de acuerdo | Sin propuesta concreta |            |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                  | MOTIVACIÓN  |
|------|---|---------------------------|---|
| RE04 | El personal funcionario o interino que no quiere hacer caso a una orden legal y profesional dada por su superior, como realizar el trabajo en tiempo y forma, cumplimiento del horario de forma presencial.....etc, lo hace con total libertad puesto que son conscientes de la no apertura de un expediente disciplinario  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE05 | Buena educación.<br>Con frecuencia los empleados públicos estamos sometidos al "mejor caer" al jefe para tener en cuenta a los buenos cumplidores y otorgar, Asesorías Facultativas innecesarias o nombramientos de libre designación, según se "obedezca las instrucciones.<br>El resto es buena educación.  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE06 | En el punto 4, considero que se tendría que reflejar el hecho de no obedecer una instrucción de un superior no sólo cuando sea una infracción del ordenamiento jurídico, sino en el caso de que suponga un intento de trasladar una responsabilidad a un subordinado, cuando correspondería al superior en cuestión.  | Contemplada               | El borrador del código de conducta de los altos cargos contempla normas de conducta al respecto.  |
| RE07 | Lo dicho  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE08 | BIEN.   | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE09 | Creo que se ha perdido la cordialidad y el compañerismo, la educación y el saber que estamos aquí con una finalidad pública, con lo que eso conlleva.   | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE10 | Me parece correcto y apropiado.   | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE11 | Totalmente de acuerdo. Sin embargo, "obedecer las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso deberán denunciarlas a través de los cauces legalmente establecidos", deja a los subordinados en una posición de total indefensión. ¿Qué órdenes se entienden como "profesionales"? Debería aclararse. Por otra parte, ¿cuáles son los cauces legalmente establecidos para la denuncia? Debería indicarse explícitamente a qué departamento acudir y cuál es el protocolo a seguir para que la denuncia no perjudique al denunciante, hecho que a día de hoy es lo que en realidad sucede. | Contemplada               | El Sistema de Integridad contempla un apartado destinado a la comunicación de estas infracciones, así como un canal para realizar tales comunicaciones. |
| RE12 | 1. No dejar que el trato dependa de lo que "una persona se merece".   | Sin propuesta<br>concreta |   |
| RE13 | No, me parece tan bien escrito, sería muy deseable que fuera cierto   | Sin propuesta<br>concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| RE14 | No estaría de más que quedaran suficientemente claros y explicados los niveles de jerarquía en cada sección y entre las distintas que formen un servicio, para distinguir qué es una orden o una sugerencia. Igualmente, sería recomendable fomentar la conciencia de equipo e igualdad entre los miembros del mismo para evitar conflictos, tensiones y situaciones que influyan en la eficacia y calidad del trabajo realizado, el servicio prestado o la relación con los/las usuarios/as | Contemplada            | Se recoge parte de lo señalado en el apartado de Innovación y Colaboración del Código.  |
| RE15 | El lenguaje utilizado se adecuara a los conocimientos del ciudadano, garantizando en todo momento que lo ha entendido.   | Estimada               | Se incorpora lo señalado al texto. No obstante, se separa el tratamiento a los ciudadanos y a los compañeros y superiores.  |
| RE16 | guardarán secreto y sigilo profesional por sus actuaciones   | Contemplada            | Esta norma de conducta se encuentra en siguientes apartados de este código.   |
| RE17 | Muy bonito.  | Sin propuesta concreta |   |
| RE18 | Todo esto ya se hace. Solo lo incumplen algunos cargos políticos y superiores que son los que te acosan si no haces lo que ellos te digan en favor de quien ellos quieren  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| RE19 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| RE20 | Las cinco normas indicadas son correctas   | Sin propuesta concreta |   |
| RE21 | Debemos ser respetuosos  | Estimada               |   |
| RE22 | Tendrán formación recurrente a lo largo de su carrera administrativa para el reciclaje en los temas de atención al público para evitar vicio en las relaciones con el público.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación, y el propio código hace alusión a ello en el apartado F, Eficacia y Responsabilidad, punto 7. |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| RE23 | Considero que el punto 4 no debe ir en este apartado, ya que tiene la entidad suficiente como para tener un apartado propio. Creo que debe especificarse con mayor amplitud cuándo y cómo puede negarse un/a trabajador/a a realizar ciertas acciones que, sin ser manifiestamente ilegales ( o es imposible conseguir pruebas de que lo son), perjudican a los/las ciudadanos/as o a parte de ellos/as cuando se lo ordene un/a superior, y qué mecanismos tiene para defenderse de esas instrucciones espúreas sin ponerse en riesgo de sufrir acoso laboral. Restringirlo a "infracción manifiesta" denota que sólo cuando se cometa un delito, y es de todos sabido que hay determinadas decisiones y órdenes que, sin ser clamorosamente ilegales como para ser condenadas en un tribunal, violan a sabiendas cualquier principio ético. | Contemplada            | El Sistema de Integridad contempla un apartado destinado a la comunicación de estas presuntas infracciones, así como un canal para realizar tales comunicaciones.    |
| RE24 | DIGO LO MISMO QUE ANTES, TRABAJAR EN LO QUE SE TE MANDE Y A LOS RESPONSABLES SABER QUE ES LO QUE DEBEN MANDAR.  | Sin propuesta concreta |  |
| RE25 | Nada que comentar.  | Sin propuesta concreta |  |
| RE26 | Correcto  | Sin propuesta concreta |  |
| RE27 | Opino que está bien descrito.   | Sin propuesta concreta |  |
| RE28 | Me parece adecuado  | Sin propuesta concreta |  |
| RE29 | Conducta ajustada a la legislación vigente.   | Sin propuesta concreta |  |
| RE30 | 4. Es difícil que en el actual marco una denuncia contra un superior prospere.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética Institucional encargada de velar por el cumplimiento del código.                   |
| RE31 | Aquí yo añadiría que cuando se trate de un superior, tenga en cuenta el puesto que ejerce el subordinado, ya que a veces el auxiliar administrativo acaba haciendo tareas que no le corresponden por el simple hecho de que sabe hacerlas y el Asesor no hace tareas que debería porque le queda poco para jubilarse y no tiene ganas de aprender nuevos programas informáticos.  | Sin propuesta concreta |  |
| RE32 | Me parece muy adecuado  | Sin propuesta concreta |  |
| RE33 | Una cuestión de forma: habría que evitar términos como "los administrados" en el apartado 5.  | Estimada               | Se modifica el término "administrado" y se sustituye por el de "ciudadanos". No obstante, se separa el tratamiento a los ciudadanos y a los compañeros y superiores. |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| RE34 | Valor fundamental que permite la convivencia, tanto en el trabajo, como en el resto de ámbitos  | Sin propuesta concreta |  |
| RE35 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| RE36 | Con respecto al punto dos, hay que tener en cuenta que muchos de los administrados y/o usuarios nos acusan de discriminación e incluso racismo y nos sentimos indefensos ante tales actuaciones. Y en cuanto al punto tres deberían ser un poco más precavidos, y dar alguna charla OBLIGATORIA porque normalmente cuando se denuncia es tarde. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional prevé la realización de acciones de difusión y formación.   |
| RE37 | Las formas de muchos funcionarios deben mejorar.  | Sin propuesta concreta |  |
| RE38 | 1. No se cumple, los Altos Cargos y superiores (eso mismo) se creen superiores y se dan muchas situaciones de eso mismo, de "superioridad".<br>2. No se cumple, manifiestan sus opiniones religiosas e ideológicas a cualquier funcionario y además con prepotencia.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos incluyendo normas de conducta en este sentido.   |
| RE39 | Repito, se echa en falta formación en materia de judo verbal y atención al usuario, así como formación en materia de idiomas.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.  |
| RE40 | Creo que debería excluirse el término de "empatía", ya que es un término que tiene muchas acepciones, y puede estar en el ámbito de la psicología y rasgos personales del carácter. Co que es mejor incorporar otro término o frase del tipo "escuchando" o "tener en cuenta el punto de vista de..."   | Desestimada            | Se mantiene este término como capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos, que los empleados públicos debemos mostrar en nuestra actividad con los ciudadanos. No obstante, se separa el tratamiento a los ciudadanos y a los compañeros y superiores. |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                  | MOTIVACIÓN   |
|------|---|---------------------------|--|
| RE41 | <p>Los empleados públicos que conozco no necesitan ningún código ético para saber sus obligaciones, los empleados nos limitamos a hacer nuestro trabajo velando por los intereses de la Administración, intentando hacer el menor gasto posible (reutilizando folios, haciendo libretas de notas con folios usados, ... ); son los Altos Cargos los que según sus intereses deciden "ayudar a los amigos", "colocar a los conocidos", son los que han decidido este año 2019 en su Ley de Presupuestos quitar la clausula dónde al autónomo sólo se le podían pagar 3.000 € (IVA incluido) para que este año se le puedan pagar 15.000, y así a sus "amigos" poder "darles" 15.000 en vez de 3.000....</p> <p>En vez de perder el tiempo en el Código de los Empleados Públicos realicen un Código Ético de Altos Cargos, en el que se establezcan una serie de Consejerías fijas con nombres fijos y lo que cambien al llegar las elecciones sean las personas ("los Altos Cargos" y personal de libre designación) y no todo una Sección (Consejería) y haya que comprar sobres, sellos, carpetas, .... , es decir, donde cada vez que cambie el gobierno no nos gastemos miles de euros en cambios inútiles (aunque los Empleados Públicos sí que reutilizamos esas carpetas y sobres en nuestras cosas, pero lo Altos Cargos no, tienen que ser los nombres correctos). Con el Código de Altos Cargos, sabrá en qué gastar, que no deben beneficiar a sus "amigos", "partido", "pueblo",... y no nos tendrán que poner a los Empleados Públicos en la conjetura de tener que decírselo al Alto Cargo.</p> | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| RE42 | <p>Como opinión: Los cauces legales para proponer los diversas alegaciones por denuncias falsas o subjetivas no están contempladas y eso sería bueno que se estableciera.</p> <p>Por otro lado, también sería deseable evitar colectivos agresivos intelectuales hacia los que se limitan a realizar su trabajo o tarea. Evitando situaciones como el acoso sindical.</p>   | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética que puede realizar propuestas, así como el canal para trasladar estas comunicaciones a la misma. |
| RE43 | <p>Las referencias a normativa concreta, por ej acuerdo del consejo de gobierno de 27 de febrero...debería ser prescindible para evitar que modificaciones del acuerdo en este caso dejen obsoleta este código.</p> <p>otra vez abusamos de los conceptos jurídicos indeterminados, empatía, ecuanimidad, cortesía.....una regulación que abuse de estos conceptos es muy difícil de aplicar.</p>   | Estimada<br>parcialmente  | Se elimina la mención "ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2015."   |
| RE44 | también tenemos el derecho a ser respetados y estar amparados ante situaciones que conlleven a vejaciones y falta de respeto  | Contemplada               | Este código, así como el de altos cargos que se proyecta, contemplan normas de conducta en este sentido.   |
| RE45 | Ningún comentario, me parece todo correcto  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| RE46 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta<br>concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                  | MOTIVACIÓN   |
|------|---|---------------------------|--|
| RE47 | Revisión para uso de lenguaje inclusivo.<br>No usaría el imperativo por ejm. en la 1 . iniciaría el párrafo" El trato hacia compañeros y compañeras, superiores , personal bajo su responsabilidad y a la ciudadanía con la cortesía, deferencia ,asertividad, educación, educación, serenidad y dignidad que toda persona merece"  | Estimada<br>parcialmente  | Se introduce el término "asertividad" en esta norma de conducta.<br>No obstante, se separa el tratamiento a los ciudadanos y a los compañeros y superiores.  |
| RE48 | ¿Se deberán denunciar el abuso o maltrato a un compañero por parte de otro?   | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un canal para comunicar comportamientos contrarios a los códigos.  |
| RE49 | Me parece correcto.   | Sin propuesta<br>concreta |  |
| RE50 | Falta formación para velar"... por el cumplimiento del Protocolo para la prevención/actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2015. Estar sujeto al marco jurídico vigente es una sujeción legal no deontológica. Este código "deontológico" hace constante alusión a la sujeción legal no ética.   | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.  |
| RE51 | -Hacer reuniones de equipo para velar por la buena dinámica.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| RE52 | Pienso que el punto 3.Velarán por el cumplimiento del Protocolo para la prevención/actuación frente al acoso laboral debe ser función del órgano y personal competente en la materia , el resto de personal de la Administración debe conocer y dar a conocer, si procede, dicho Protocolo, y para ello es necesario formación obligada ya que se desconoce con carácter general.<br>el concepto de administrado del punto 5. se debería sustituir por ciudadanos e interesados . | Estimada<br>parcialmente  | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.<br><br>Se sustituye el término "administrado" por "ciudadanos". Además, se separa el tratamiento a los ciudadanos y a los compañeros y superiores. |
| RE53 | VELAR POR LAS NORMAS DE CONDUCTA ADECUADAS A LA EDUCACIÓN, CIUDADANÍA Y DENINCIANDO LO QUE NO SE AJUSTE A DERECHO.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| RE54 | Totalmente de acuerdo.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| RE55 | Respeto mutuo siempre.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| RE56 | 4. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores impartidas mediante medios de los que quede constancia, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso deberán denunciarlas a través de los cauces legalmente establecidos.  | No procede                |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| RE57 | Mantendrán una actitud ejemplar de cara al ciudadano en cuanto a imagen institucional, siendo impecable en su comportamiento.  | Contemplada            | Este principio de ejemplaridad y sus normas de conducta se contempla en el apartado siguiente del borrador de código. |
| RE58 | El punto uno de esta consulta, deberían "recalcarlo" a cierto personal sanitario porque ni respeto ni empatía ni nada que se parezca.<br>Ellos tienen ya personal de seguridad que velan por ellos, pero nosotros los usuarios tenemos que tragarnos los improperios que nos lanzan si nadie que nos defiende  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un sistema de difusión y formación.                       |
| RE59 | SERIA DESEABLE ESTABLECER MECANISMOS PARA CONOCER EL CUMPLIMIENTO.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un sistema de difusión y publicidad de su cumplimiento.   |
| RE60 | Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso deberán denunciarlas a través de los cauces legalmente establecidos.<br>En esta Administración hay acosos de jefes imponiendo obedecer a situaciones ilegales, para que si hay consecuencias, que pague el infeliz.<br>En Intranet de la Administración, por Consejerías, debería haber disponible un acceso para denuncias ante la OTPC, al igual que está el acceso a incidencias informáticas, y otras tantas opciones. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.                        |
| RE61 | Correcto, para facilitar dichos cumplimientos es importante una buena educación en temas de igualdad, promocionando y facilitándola revisando que todos los puestos tengan acceso real a los medios para poder hacerla efectiva (hay puestos que siguen sin tener acceso a la intranet ni tienen ordenador propio del PAS)   | Sin propuesta concreta |   |
| RE62 | El funcionario se sentirá respaldado por el superior jerárquico inmediato por las "mínimas" ofensas vertidas de los compañeros o del ciudadano. Estaría bien formar un pequeño "comité imparcial" sobre el trato laboral injusto de los superiores jerárquicos a los inferiores, y actuará de forma inmediata.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Comité de Ética Institucional.                         |
| RE63 | Perfecto, habría que establecer canales para que cada funcionario reciba periódicamente un recordatorio, no muy extenso y de cada punto por separado a fin de no olvidar como realizar las funciones y las conductas que se deben de adoptar.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.             |
| RE64 | Considero que habría que desarrollar más programas formativos relacionados con la gestión de conflictos, soft skills, habilidades de comunicación, empatía, etc. Y, además, esta formación debería tener carácter obligatorio, pues constituyen una herramienta de trabajo tan importante como saber manejar DEXEL, portafirmas o cualquier otra herramienta informática por ejemplo   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.             |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN    | MOTIVACIÓN  |
|------|--|-------------|---|
| RE65 | Sugerir que se lleven a cabo programas de formación para saber cumplir con este principio. | Contemplada | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación. |

## EJEMPLARIDAD

| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| EJ01 | Cómo se podrá comprobar que el personal directivo cumple con estas normas tan ejemplares cuando la realidad de algunos es todo lo contrario?   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un código ético para altos cargos en el que se concretan estas conductas.  |
| EJ02 | 6. Tratarán , en la asignación y distribución de asuntos y responsabilidades, a todos los empleados a su cargo de acuerdo con los principios de igualdad de trato y grado profesional desempeñado.   | Contemplada            | Esta conducta ya se contempla en el principio de Respeto anterior.   |
| EJ03 | nada que reseñar   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ04 | Me parece muy acertado concretar medidas para los puestos directivos, que en la mayoría de los casos no sirven de referente para el resto de empleados, ya que reflejan, en algunos casos, muy mala fama institucional. Creo que este principio debería extenderse a otros órganos no directivos pero si superiores de la Administración, como jefes de servicio, negociado, etc....   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM concreta estas conductas no sólo para todos los empleados públicos sino especialmente para los altos cargos (personal directivo y organos superiores de la Administración Regional). |
| EJ05 | Considero necesario la publicación de los gastos derivados de actividades de representación o formación e todo el que los cobre o los reciba. La publicación de las nóminas (ordinarias) es superflua ya que en todo caso son públicas ya que se derivan de los presupuestos. Son datos que siempre se han conocido y lo que indicaría transparencia real es dar a conocer lo que NO SE CONOCE, es decir lo que cuesta realmente el concreto puesto directivo. | Contemplada            | Estos gastos de representación están publicados en el Portal de transparencia de acuerdo con el artículo 14,1, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la CARM.                  |
| EJ06 | me parece correcto   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ07 | Respeto y comunicación. Trabajo en red y colaboración entre los miembros del equipo.   | Contemplada            | El Código recoge un principio de innovación y de colaboración, con conductas asociadas.  |
| EJ08 | Totalmente de acuerdo  | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| EJ09 | Planificaran los descansos: esto es polémico, porque hay compañeros que están 20 minutos y otros 1 hora. Y como compañero no puedes llamar la atención porque produce tensión en el trabajo y en ocasiones el jefe mira para otro lado por el mismo motivo.<br>Poner en los centros de trabajo entrada y salida con detección de huella y torno. Porque solo la huella no resuelve el problema: mal aparcan, marcan la huella, salen, cogen el coche y se van a aparcar y a desayunar... total, que entran una hora después, uno sí, otros no. | No procede             | Este código establece normas de conducta, no pudiendo incluir normas de carácter organizativo que debieran tener su encaje en el Decreto 27/1990, de 3 de mayo, por el que regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración Regional. |
| EJ10 | Deseable en su totalidad.  | Sin propuesta concreta |   |
| EJ11 | Para los directivos.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| EJ12 | BIEN   | Sin propuesta concreta |   |
| EJ13 | 1. Se abstendrán de realizar un uso impropio de los bienes, medios, recursos y servicios públicos que la Administración Regional ponga a su disposición para el ejercicio de las actividades y funciones propias de su puesto (material de oficina, vehículos de trabajo, dispositivos móviles, etc.), ASEGURANDO que, en ningún caso, se utilicen para satisfacer necesidades ajenas a los intereses públicos.  | Estimada parcialmente  | Se ha modificado el texto, sustituyendo el término por "evitando".  |
| EJ14 | Me parece correcto y apropiado.  | Sin propuesta concreta |   |
| EJ15 | El uso impropio de los bienes, medios, recursos y servicios públicos que la Administración Regional a disposición para el ejercicio de las actividades y funciones propias del puesto debería fiscalizarse mediante un órgano independiente, única forma de controlar su uso.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética Institucional.  |
| EJ16 | 3. Añadir "respetuoso" y al relativo a que se atiendan a las "normas" previamente acordadas para el desarrollo de la reunión<br>4. Hacer una redacción más firme: "... apenas aprecien...."  | Estimada parcialmente  | Se añade "respetuoso" al texto. Pasando a ser la norma de conducta 2.   |
| EJ17 | Habría que hacer más hincapié en que los recursos informáticos son para uso profesional<br>Añadiría en el primer párrafo, al final..... se utilicen para satisfacer necesidades PERSONALES y ajenas a los intereses públicos   | Estimada               | Se modifica el texto, añadiendo "personales" a esta norma de conducta.  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| EJ18 | No tengo nada que añadir, perfecto   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ19 | Los jefes acudirán al trabajo antes y se irán después. Dando ejemplo de puntualidad.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| EJ20 | principios de coordinación, colaboración, cooperación  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ21 | Muy bonito.  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ22 | Todo esto ya se hace   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ23 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto. Sobre todo el de Energía y Actividad Industrial y Minera   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| EJ24 | Me parecen perfectas las cinco conductas indicadas   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ25 | Por supuesto, son normas muy correctas. Lo más importante es el ciudadano  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ26 | Añadiría un punto 6: Tratarán a sus compañeros/as con equidad y con respeto a criterios objetivos, en especial en lo referente al reconocimiento de méritos profesionales y promoción laboral.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos en el que se establecen normas de conducta en este sentido.  |
| EJ27 | Depende del mando superior, ¿Qué pasa si el ambiente laboral no es bueno? ¿A quién acudes?   | Contemplada            | Sin perjuicio de la posibilidad de acudir al departamento de prevención de riesgos laborales correspondiente, el Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética Institucional. |
| EJ28 | SIGO INSISTIENDO, NO SE DEBE DEJAR PASAR POR ALTO, EL QUE ALGUIEN SEA LO QUE SEA, O DESARROLLE EL PUESTO QUE DESEMPEÑE, CREA QUE ESTO ES SUYO. INCLUSO A LOS ALTOS CARGOS, LES DIRIA QUE AL TENER UN EMPEÑO DE FUNCIONES DE GRAN RESPONSABILIDAD, LES DA DERECHO A ABUSAR DEL CARGO. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| EJ29 | Nada que comentar.   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ30 | Correcto   | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| EJ31 | Opino que está bien descrito.  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ32 | Estoy de acuerdo con el contenido  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ33 | Muy oportuno   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ34 | 1. ¿Quién y cómo controla que no se realice ese uso impropio? ¿qué ocurre cuando quien tiene la responsabilidad de velar por una buena administración de los recursos hace dejación de función?. Esto lo hago extensible al control de horarios de trabajo y al control del tiempo de trabajo y la eficacia durante ese tiempo.<br>3. ¿Qué consecuencias tiene el uso no razonable durante el tiempo de trabajo de los dispositivos móviles privados y de internet en horas y espacios de trabajo? ¿cómo y quién controla esto?. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética Institucional a la que podrán ponerse en conocimiento estas conductas.   |
| EJ35 | Aquí yo añadiría que está muy feo fumar en la puerta de un centro público, y huele fatal cuando sales a respirar aire fresco, que menos fresco es de todo.   | No procede             |  |
| EJ36 | Bien.  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ37 | Bien, a ver si se cumple punto por punto, hay que decir que todos los jefes no son iguales, hay gente estupenda.   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ38 | mucho funcionario se va al mercado etc y hace descansos muy largos. por otra parte se debe conciliar más la vida familiar y personal, sería mejor mayor flexibilidad horaria salvo atención directa al público y trabajar por objetivos  | No procede             | No procede incluir en este código la regulación de normas de jornada y horario.  |
| EJ39 | 3. No lo cumple nadie en esta Administración.<br>4. Por fin una cosa que encuentro que esto se cumple en algunos Servicios (no en todas las Consejerías)<br>5. También veo que se cumple   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ40 | En el mundo de nuestro colectivo, no se cumple casi nada de lo anterior.   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ41 | No me parece adecuado el término EJEMPLARIDAD, aunque sí el contenido. El ejemplo no siempre tiene una connotación positiva, además no es una condición que deba atribuírsele al empleado público. Sí lo es actuar de manera que no se comprometa la imagen de la institución.....   | Desestimada            | Uno de los valores que impregnan el Sistema de Integridad Institucional de la CARM es la ejemplaridad pues no cabe duda que las conductas y comportamientos de todos los empleados que prestan servicio en la Administración Regional tienen impacto sobre la propia institución en la que desempeñan sus funciones y sobre la percepción que los ciudadanos tienen de ella. |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|---|-------------------------------|--|
| EJ42 | <p>Creo que son pocos los usuarios que se quejan de la atención del Empleado Público, y si miran las quejas deben mirar también a las personas que atienden y los Empleados Públicos que hay para ello, si Función Pública pusiera en algunos Servicios más personal, lo mismo el empleado público no estaría tan estresado y atendería mejor a la personal.</p> <p>Con todo, yo personalmente, no como Empleado Público, sino como usuario de la Administración siempre he recibido un trato cordial, afable e inmejorable, intentando ayudarme incluso cuando no era de su competencia el asunto.</p>   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| EJ43 | Abuso de conceptos jurídicos indeterminados.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| EJ44 | Para planificar los descansos de la jornada laboral sus compañeros tendrán que tener la información de las reuniones de sus directivos y demás actividades de agenda por lo que éstas tendrían que ser públicas a nivel de servicio.  | <b>Contemplada</b>            | La Legislación regional de transparencia ya prevé la publicación de las agendas de los altos cargos.   |
| EJ45 | el ambiente laboral depende de la actitud personal de cada empleado público, de su empatía, de saber separar la vida privada de la vida profesional, y sobre todo de su equilibrio psicológico. El año pasado se ofertó un curso de inteligencia emocional , que debiera ser obligatorio para los empleados públicos.   | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.  |
| EJ46 | Solo un comentario sobre los funcionarios que desempeñan puestos directivos o de especial responsabilidad. En la CA de Murcia (no sé en el resto de administraciones) se llega a puesto directivo (pongamos por caso el puesto de Vicesecretario/a) sin una preparación previa acreditada , sin una experiencia demostrada para el ejercicio de estas funciones, sin que existan objetivos claros de gestión para su "mandato", y sin que existan mecanismos de control efectivo del cumplimiento de esos objetivos. Es decir, que el único requisito para acceder a este puesto (que es de capital importancia para el funcionamiento de las consejerías) es ser de la confianza de un político. En definitiva, hay que caminar hacia la "profesionalización" de los puestos directivos. | <b>No procede</b>             | El estatuto del personal directivo se prevé en el Estatuto Básico del Empleado Público y debe ser desarrollado en nuestra Administración mediante ley. |
| EJ47 | principio general es que a igual trabajo, igual salario.  | <b>No procede</b>             |  |
| EJ48 | Lenguaje inclusivo. Revisión del texto se usa lenguaje discriminatorio.   | <b>Contemplada</b>            | Se revisa el lenguaje del texto a este fin.  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| EJ49 | Correcto  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ50 | Este aspecto ya se regula en otras normas: "1.Se abstendrán de realizar un uso impropio de los bienes, medios, recursos y servicios públicos que la Administración Regional ponga a su disposición para el ejercicio de las actividades y funciones propias de su puesto (material de oficina, vehículos de trabajo, dispositivos móviles, etc.), procurando que, en ningún caso, se utilicen para satisfacer necesidades ajenas a los intereses públicos." | Sin propuesta concreta |  |
| EJ51 | El punto 1 y el 3 deberían aglutinarse en uno solo ya que da la sensación de repetición o duplicidad.<br>De vital importancia actual es el fomento del trabajo en equipo y cooperación interdepartamental así como prevalecer el uso de la imagen corporativa frente a la individual.   | Contemplada            | Se recoge posteriormente en el código un principio de Innovación y Colaboración en el que se establecen estas conductas.<br><br>El punto 1 se refiere a dispositivos públicos proporcionados por la Administración para el ejercicio de su actividad y el punto 3 se refiere a sus dispositivos personales privados que se cambian de apartado.  |
| EJ52 | RESPECTO POR TU TRABAJO Y EL DE LOS DEMÁS, HACIENDO SIEMPRE LO QUE SE DEBE EN ARAS DEL BIEN COMÚN   | Contemplada            | El código ya establece estas comportamientos bajo el principio de Respeto.   |
| EJ53 | Ejemplaridad sí, pero de la buena.  | Sin propuesta concreta |  |
| EJ54 | Estas buenas intenciones se pueden "FOMENTAR" con un listado público permanentemente actualizado con los dispositivos móviles que se las entregan en su puesto de trabajo y su devolución en su caso.   | Contemplada            | El listado de estos dispositivos móviles ya se encuentra publicado en el Portal de transparencia en el enlace: <a href="https://transparencia.carm.es/-/terminales-de-telefonía-movil-de-altos-cargos-y-personal-directivo-de-la-carm?inheritRedirect=true">https://transparencia.carm.es/-/terminales-de-telefonía-movil-de-altos-cargos-y-personal-directivo-de-la-carm?inheritRedirect=true</a> |
| EJ55 | En el punto 2 se utiliza el término "paciencia", en cambio, en el apartado anterior "serenidad". Propongo utilizar uno de los dos términos exclusivamente. En mi opinión "paciencia" es más adecuado en lo referente a la relación en el trabajo y hacia el público.  | Contemplada            |  |
| EJ56 | Me parece todo muy correcto   | Sin propuesta concreta |  |
| EJ57 | TOTALMENTE DE ACUERDO   | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN  |
|------|---|-------------------------------|---|
| EJ58 | <p>Harán un uso razonable, ético y responsable de sus dispositivos móviles privados y de internet en horas y espacios de trabajo, evitando en cualquier caso que estos dispositivos interfieran en las reuniones de trabajo, acciones formativas y en la recepción o atención al público.</p> <p>¡Ah, yo pensaba según he observado que, internet se usaba para pasar las jornadas viendo vídeos y otras informaciones para recrearse, o para hacer compras on line privadas!</p> <p>No me creo que quien hacen mal uso de internet vayan a cambiar su actitud, y veo imposible ninguna sugerencia salvo que, cuando el ordenador detecte mal uso, suene un pitido constante y fuerte que se haga imposible trabajar en su entorno.</p> | <b>Sin propuesta concreta</b> |   |
| EJ59 | <p>Correcto. Esto es proporcional a los recursos humanos necesarios y a cierto control por parte de quién lo tiene integrado en sus funciones y su complemento... de manera que los excesos de unos nunca vayan en perjuicio de otros.</p>  | <b>Sin propuesta concreta</b> |   |
| EJ60 | <p>Los responsables jerárquicos serán los primeros en dar ejemplo de los recursos que la Admón. Regional ponga a nuestra disposición.</p>   | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| EJ61 | <p>Creo que en la actualidad y en los casos concretos que conozco se hace, quizás habría que recordárselo a los No Empleados Públicos que ostentan cargo de Alta Dirección. No por nada, sino que conozcan lo que la sociedad exige y espera de ellos.</p>  | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| EJ62 | <p>Totalmente de acuerdo. Incluiría que en esa actuación ejemplar debería de tenerse en consideración los periodos de descanso y desconexión necesarios. Los dispositivos móviles (de todo tipo) han hecho que la jornada laboral pueda no tener fin (mail, wasap, etc...). A veces se abusa de esta cuestión y no respetamos los tiempos que debe tener una jornada laboral (aunque sea de dedicación exclusiva)</p>   | <b>Estimada</b>               | Se modifica el texto, incluyendo una nueva norma de conducta en referencia a los nuevos derechos derivados de la nueva Ley Organica de Protección de Datos en materia de desconexión digital con el siguiente texto: Garantizarán el derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Administración Regional, así como el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar |
| EJ63 | <p>Sugerencia:se adaptará en la medida de lo posible, la utilización de terminología, facilitando la comprensión al ciudadano en procesos administrativos y tributarios.</p>  | <b>Estimada</b>               | Con independencia de que esta conducta ya está contemplada en el principio relativo a la Transparencia (H.1) en relación con la elaboración de los documentos administrativos, se mejora la redacción de esta norma de conducta.  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN |
|------|--|-------------------------------|------------|
| EJ64 | Creo que estos cinco ítems deberían ser los principios por los que todos los empleados públicos tendríamos que regirnos, sobretodo los encargados de grupos. | <b>Sin propuesta concreta</b> |            |

## HONESTIDAD

| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------------------------|--|
| HO01 | Me parece bien, que empiecen por los médicos, los visitantes de las farmacéuticas, representantes de prótesis, etc., etc.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO02 | Se tendría que rechazar cualquier regalo, independientemente de su importe.  | <b>Estimada</b>               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.   |
| HO03 | nada que reseñar   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO04 | Como no podía ser de otra manera el trabajo de una persona en una institución pública no puede conllevar recibir ningún tipo de regalo o beneficio. Ahora también es cierto que los funcionarios tienen vida privada y personal fuera de la administración y cualquier ayuda o trabajo colaboración a ong, donativos, etc.. fuera de lo que es su desempeño administrativo entra de lleno en el ámbito de la privacidad, que cada cual gestiona como buenamente pueda con su vida familiar y personal. | <b>Estimada</b>               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.   |
| HO05 | Dado que los médicos y los docentes son empleados públicos, este apartado es revolucionario, ya que entiendo que se suprime la posibilidad de ir a Congresos en periodo no vacacional o recibir regalos.   | <b>Contemplada</b>            | Como se señala en el ámbito de aplicación de este código: El presente código tiene por finalidad establecer los valores éticos y normas de conducta que, en el ejercicio de sus funciones, deben desarrollar los empleados públicos de la Administración Regional y de sus entidades del sector público vinculadas o dependientes, sin perjuicio de aquellas otras obligaciones que se encuentren legalmente establecidas. |
| HO06 | me parece correcto   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| HO07 | ¿Lo de los regalos se pedirá que se apliquen a todos los empleados públicos incluidos los médicos y enfermeros con relación a los regalos que reciben de las farmacéuticas a través de los visitantes médicos?  | Contemplada            | Como se señala en el ámbito de aplicación de este código: El presente código tiene por finalidad establecer los valores éticos y normas de conducta que, en el ejercicio de sus funciones, deben desarrollar los empleados públicos de la Administración Regional y de sus entidades del sector público vinculadas o dependientes, sin perjuicio de aquellas otras obligaciones que se encuentren legalmente establecidas. |
| HO08 | En el punto 3 el colectivo médico es proclive a este tipo de situaciones.   | Sin propuesta concreta |  |
| HO09 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| HO10 | No se debe aceptar ningún regalo u obsequio por razón del puesto de trabajo, sea del valor que sea. Nada.<br>¿Porqué el médico debe de recibir una caja de fruta o hortalizas del paciente? ¿Porqué yo, como auxiliar que acompaña al medico, debo perder mi tiempo en esperar a que el médico pase por la casa particular de X paciente a recoger ... una caja de patatas o una caja de cebollas o lo que sea que le tienen preparado?<br>Y esto se puede aplicar a otros casos y otros ámbitos administrativos. Lo que importa no es el precio de ese "detalle", es el gesto, que está mal de cara a los demás compañeros y demás usuarios. | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.   |
| HO11 | en el apartado primero a mi juicio se es demasiado genérico y eso puede dar lugar a confusión. Quizás sería conveniente acotar un poco más los casos o la extensión familiar.   | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| HO12 | Ningún regalo u obsequio, invitación o prebenda de parte de un administrado, tenga el valor que tenga.<br>Ninguna participación en cursos, conferencias, eventos, congresos o ferias retribuidos.<br>Ningún viaje, comida o regalo por parte de los laboratorios farmacéuticos o de suministradores de equipamiento sanitario.<br>Ningún pago/retribución a empleados públicos, especialmente sanitarios, de parte de clientes/pacientes, compañías privadas. Vamos ningún cobro por hacer lo mismo que se hace en el Sector público, además de ilegal (no se puede atender a los mismos por la mañana en lo público, y por la tarde en lo privado cobrando), es una competencia desleal a los profesionales/compañías privadas. | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO13 | "Dirigir sus acciones exclusivamente hacia el objetivo de la plena satisfacción del interés público y de los intereses de la ciudadanía en su conjunto, absteniéndose de participar en aquellos procedimientos y actos administrativos que tengan que ver con algún asunto que afecte a sus propios intereses o a los de su familia, parientes y amistades".<br>demasiados casos conocidos en función pública me hacen dudar que esta conducta se lleve a cabo   | Sin propuesta concreta |  |
| HO14 | 1.-Los objetivos de cada departamento deben estar bien definidos, ser evaluables y poner a disposición del funcionario las herramientas para su uso.<br>La propuesta es que cada departamento tenga un plan anual de acción con los objetivos mínimos a cubrir y de esta forma se evitarían favoritismo,<br>Del resto de puntos sólo decir que es deseable.  | No procede             | Este código establece normas de conducta, no pudiendo incluir normas de carácter organizativo  |
| HO15 | En el punto 3, no sólo haría referencia a empresas contratistas del sector público, sino a cualquier empresa que se pudiera beneficiar de la actuación administrativa (obtención de licencias, permisos, subvenciones...)  | Estimada               | Se modifica el texto en los términos señalados eliminando la mención a empresas contratistas.  |
| HO16 | Se debería rechazar cualquier regalo , no solo los de más de 60euros   | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO17 | Directivos y altos cargos  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos con similares normas de conducta.  |
| HO18 | BIEN   | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------------------------|--|
| HO19 | Me parece correcto y apropiado.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO20 | En la norma de conducta n.º 2, me parecen muy elevados los valores establecidos para aceptar regalos. Yo los reduciría, por ejemplo, a 30 € cuando se trate de regalos aislados, y 50 € cuando sean varios regalos procedentes de la misma persona, organismo o empresa.   | <b>Estimada</b>               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO21 | El rechazo de regalos, obsequios e invitaciones por razón del puesto de trabajo debería estar terminantemente prohibido, independientemente de su valor, entregándose al patrimonio regional en caso de no poder ser devueltos. Es absurdo imponer límites económicos, la integridad profesional debe quedar por encima y la remuneración por el desempeño del puesto debe ser suficiente. | <b>Estimada</b>               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO22 | Nada que añadir  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO23 | Eliminar importe.  | <b>Estimada</b>               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO24 | Ignoro si existe o no, pero considero recomendable que hubiera una lista de actividades institucionales (viajes, cursos, conferencias, eventos, congresos ferias y demás) con información detallada de gastos  | <b>Contemplada</b>            | La relación de los viajes realizados por los altos cargos, incluyendo su objeto e importe satisfecho se encuentra publicada en el Portal de Transparencia de la CARM.  |
| HO25 | Si se acude dentro del horario de trabajo como ponente a unas jornadas, curso, ponencia, charla..., no se cobrara nada por la participación en las mismas. Si la asistencia a la charla..., es compensada, igualmente no se cobrara nada por ello.   | <b>Contemplada</b>            | La normativa ya contempla esta situación.  |
| HO26 | A pesar de que también está previsto ese límite por la ley aplicable, considero que debería eliminarse la posibilidad de recibir regalos con los límites de los 60 o 100 euros (¡incluso en efectivo!). Un funcionario público no debería recibir regalos o dinero en efectivo por ningún importe o valor, en ninguna circunstancia.   | <b>Estimada</b>               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO27 | Y tener el respaldo suficiente para poder hacer todo eso sin que luego te hagan la vida imposible.   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| HO28 | <p>Todo esto ya se hace. Solo reciben regalos e invitaciones, y asisten a congresos los cargos políticos y puestos de libre designación.</p> <p>En cuanto a la asistencia a congresos, reuniones, eventos, ..., no se les permite a los funcionarios que realmente tienen que trabajar aplicando los conocimientos que se adquieren en los mismos.</p>  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos con normas de conductas paralelas.  |
| HO29 | En el apartado 4 entiendo que se refiere a participar como ponente en cursos, conferencias, etc. Asistir para ampliar la formación referida al puesto de trabajo no debería limitarse, ya que la formación de la Escuela de Formación e Innovación es bastante limitada en ciertos campos.  | Contemplada            | Evidentemente este apartado hace referencia a los supuestos de docencia, no a los supuestos en que se asiste como alumno a estas actividades.   |
| HO30 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos.  |
| HO31 | Estoy totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |   |
| HO32 | Debemos ser profesionales   | Sin propuesta concreta |   |
| HO33 | 1   | Sin propuesta concreta |   |
| HO34 | En los puntos 3 y 4 se debería especificar que se rehusarán las invitaciones y peticiones de asistencia siempre que sean REMUNERADAS, ya que tampoco se puede prohibir a un/a trabajador/a público/a que asista a congresos o encuentros que le resulten de interés aunque su presencia no sea imprescindible. Además, dejar abierto a que la invitación proceda de "empresas o particulares que sean contratistas, lo hayan sido o puedan objetivamente serlo" es incluir a todos/as los/as del sector en cuestión, por lo que según la formulación actual de estos dos apartados ningún/a empleado/a público/a puede formarse o participar en ningún evento si no lo manda su superior, y eso veta la libertad de los/as profesionales de formarse y participar en acciones formativas o participativas que le resulten de interés. Al mismo tiempo, refuerza el poder de los mandos de potenciar o coartar la carrera profesional de sus subordinados/as permitiéndoles o denegándoles asistir a cursos, congresos, conferencias, etc. | Estimada parcialmente  | <p>Se trata de un código de conducta. La normativa establece los supuestos de asistencia a actividades formativas y el derecho a la formación continua de los empleados públicos.</p> <p>Se ha eliminado la mención a las "empresas o particulares que sean contratistas (...)" en el borrador.</p> |
| HO35 | Están muy bien, pero no es efectivo sino hay ningún control. Depende de la persona y de su integridad.  | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| HO36 | YO TRABAJE EN UNA EMPRESA PRIVADA ANTES DE SER FUNCIONARIO ACEPTÉ REGALOS Y NO CONSENTÍ NINGUN SOBORNO, PORQUE AL FINAL YO TENÍA UNOS RESULTADOS QUE DAR, LOS REGALOS ME LOS DIERON POR SER AMABLE Y DE BUEN TRATO CON LOS REPRESENTANTES, YA QUE ELLOS ERAN TRABAJADORES Y NO ESTABAN AL SERVICIO NUESTRO, SI NO QUE ERA MUTUO, EL TRATO. MI LEMA ES " TRATA COMO A TI TE GUSTARÍA QUE TE TRATARAN".  | Sin propuesta concreta |   |
| HO37 | El que no se pueda asistir a/participar en conferencias o congresos impartidos por empresas o particulares que sean contratistas de la Administración Regional o de su sector público lo veo excesivo.<br>Otra cosa es que haya que rechazar un trato de favor (obsequios, comidas de protocolo) e incluso que no se admita cubrir los costes de inscripción, transporte y estancia, que deban correr a cargo de la Administración Regional (lo que fomentaría que solo se asistiera a eventos apropiados).  | Estimada               | Se ha eliminado la mención a las "empresas o particulares que sean contratistas (...)" en el borrador.  |
| HO38 | Correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| HO39 | Opino que está bien descrito.  | Sin propuesta concreta |   |
| HO40 | Este punto, honestidad, si que tiene gracia, creo que lo que importa a los ciudadanos no es que un determinado funcionario reciba un presente en un momento determinado porque la persona a la que realiza el servicio se sienta agradecida. Por ejemplo, a un ingeniero técnico agrícola que realiza inspecciones en fincas que, el dueño, le regale una caja de verdura. Eso ha existido siempre y nadie lo ha percibido como una forma de comprar al funcionario. Llevo muchos años en esta Administración y he visto pocos funcionarios recibiendo regalos, salvo algunos en fechas señaladas como la Navidad. Estos cinco puntos quienes lo tienen que aplicar son los altos cargos, que reciben regalos, privilegios e información y a los que nadie discute a que reunión, comisión, conferencia deben de asistir y que medio de locomoción utilizar. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos donde se recogen estas mismas normas de conducta. |
| HO41 | Pienso que la honestidad es el principio básico en el ejercicio de las funciones del empleado público.   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| HO42 | ¿los médicos con las farmacéuticas están incluidos?  | Contemplada            | Como se señala en el ámbito de aplicación de este código: El presente código tiene por finalidad establecer los valores éticos y normas de conducta que, en el ejercicio de sus funciones, deben desarrollar los empleados públicos de la Administración Regional y de sus entidades del sector público vinculadas o dependientes, sin perjuicio de aquellas otras obligaciones que se encuentren legalmente establecidas. |
| HO43 | ¿Entonces si te regalan algo de 50 euros si lo puedes aceptar? yo creo que no habría que aceptar ningún regalo, independientemente del precio, y esto va para los maestros sobretodo.  | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.   |
| HO44 | El apartado 2 sería muy sencillo de aplicar si quedara simplemente así: "Rechazarán cualquier regalo u obsequio recibidos por razón del puesto de trabajo. En caso de no poder ser rechazados o devueltos se comprometerán a entregarlos al órgano directivo competente en materia de patrimonio, que decidirá sobre su destino final".  | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.   |
| HO45 | Me parece correcto.  | Sin propuesta concreta |  |
| HO46 | Bien.....  | Sin propuesta concreta |  |
| HO47 | Obligación inexcusable de cualquier empleado público debiera ser el cuidado escrupuloso de nuestra lengua. Digo esto porque llamar "HONESTIDAD" a este apartado no respeta la tradición y la corrección de la lengua española/castellana. Lo correcto es "HONRADEZ". Así lo habrían escrito Calderón, Quevedo, Lope o Cervantes. Sólo por influencia del "honest" inglés se explica que en el usa actual del castellano se diga, pongamos por caso, de un político que es "honesto" (recatado, pudoroso) cuando en realidad se quiere dar a entender que es "honrado" (íntegro). | Contemplada            | En la definición del principio se señala precisamente esta circunstancia al indicar que: "Los empleados públicos deberán actuar justa y <b>honradamente</b> , respetando las normas y procurando en el ejercicio de sus funciones desarrollar las siguientes conductas (...)"  |
| HO48 | lo que prevalece siempre es el interés político y la foto. se usan medios públicos por jefes como coches oficiales etc sin ser realmente necesario   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos que contempla estas normas de conducta.  |
| HO49 | No se cumple en muchos Servicios de esta Administración. Lo dicho queda muy bien en papel.   | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN    | MOTIVACIÓN  |
|------|--|-------------|---|
| HO50 | Los primeros que deben dar ejemplo de tales cuestiones son los propios altos cargos. Y los demás también....   | Contemplada | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos.  |
| HO51 | eliminar importes  | Estimada    | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos.  |
| HO52 | este apartado me produce rechazo, ya que recoge algunas prácticas que podrían ser tentativas de delito. Creo que ser honesto es un valor que va más allá de un código ético de un funcionario. No creo adecuado incorporar este apartado así | Estimada    | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos, y todo ello "sin perjuicio de lo señalado en el código penal". |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------------------------|--|
| HO53 | <p>Los empleados públicos que conozco no necesitan ningún código ético para saber sus obligaciones, los empleados nos limitamos a hacer nuestro trabajo velando por los intereses de la Administración, intentando hacer el menor gasto posible (reutilizando folios, haciendo libretas de notas con folios usados, ... ); son los Altos Cargos los que según sus intereses deciden "ayudar a los amigos", "colocar a los conocidos", son los que han decidido este año 2019 en su Ley de Presupuestos quitar la clausula dónde al autónomo sólo se le podían pagar 3.000 € (IVA incluido) para que este año se le puedan pagar 15.000, y así a sus "amigos" poder "darles" 15.000 en vez de 3.000....</p> <p>En vez de perder el tiempo en el Código de los Empleados Públicos realicen un Código Ético de Altos Cargos, en el que se establezcan una serie de Consejerías fijas con nombres fijos y lo que cambien al llegar las elecciones sean las personas ("los Altos Cargos" y personal de libre designación) y no todo una Sección (Consejería) y haya que comprar sobres, sellos, carpetas, .... , es decir, donde cada vez que cambie el gobierno no nos gastemos miles de euros en cambios inútiles (aunque los Empleados Públicos sí que reutilizamos esas carpetas y sobres en nuestras cosas, pero lo Altos Cargos no, tienen que ser los nombres correctos). Con el Código de Altos Cargos, sabrá en qué gastar, que no deben beneficiar a sus "amigos", "partido", "pueblo",... y no nos tendrán que poner a los Empleados Públicos en la conjetura de tener que decírselo al Alto Cargo. Los que reciben los regalos son los Altos Cargos (o sino miren la de "estrella verna" que han circulado por los despachos estas navidades), entre otras muchas cosas..., aunque ahora son más discretos y dan el "domicilio particular" para ello.</p> | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO54 | Se procurará que la asistencia a eventos, congresos u otros certámenes sean gratuitos para la Administración.  | <b>No procede</b>             | No procede concretar en este código esta circunstancia.  |
| HO55 | ídem.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO56 | Con respecto al punto 4., el control del gasto debe ser mar exhaustivo y minucioso   | <b>No procede</b>             | El control del gasto se realiza de acuerdo a la normativa existente en materia de hacienda pública y de fiscalización del gasto. |
| HO57 | es un tema difícil de controlar , depende de la honestidad personal individual de cada empleado publico  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO58 | Totalmente de acuerdo.   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| HO59 | Me parece bien.  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| HO60 | El problema está en definir qué se considera por "sus propios intereses". Esta claro que no puede haber conflicto de intereses públicos y privados de los funcionarios (los más evidentes, los económicos), pero hay que tener en cuenta que los funcionarios también tenemos "nuestra ideología", que hay que respetar. Pongo un ejemplo, ¿si un funcionario de sanidad es miembro de una asociación cuyos fines son la defensa de la sanidad pública, eso se considera "conflicto de intereses"?   | Contemplada            | El código contempla en el apartado siguiente las normas relativas a los conflictos de intereses.  |
| HO61 | No creo que se cumpla en la actualidad, pero bienvenidas sean estas conductas.   | Sin propuesta concreta |   |
| HO62 | principio general es que a igual trabajo, igual salario.   | Sin propuesta concreta |   |
| HO63 | Durante varios años han estado pagando las empresas, laboratorios etc a los empleados públicos comidas y me consta que sigue siendo así, y a más altas esferas, viajes, prevendas y amigismos aparte de los puestos en empresas privadas que todos conocemos a personal que ocupa Altos Cargos en la Administración por obra y gracia de su afiliación a un partido político   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos con normas de conducta en este sentido.           |
| HO64 | ¿Qué sucede cuando en algún sector una empresa multinacional presenta una investigación, producto, etc.. y te invita sin que se generen gastos a la administración a congreso o jornadas y además son empresas que lo único que pretenden es transmisión de conocimientos y que el funcionario podría a su vez transmitir al administrado?<br>En el 4º punto añadiría que cuando viaja un representante-funcionario de la CARM no debe de ir acompañado nada mas que de los funcionarios que realicen algún trabajo y no como sequito, no es comprensible que viaje un consejero y sea acompañado por todos los directores generales, secretario general y algunos jefes de servicio y después no haya para pagar una dieta a un funcionario que esta haciendo su trabajo. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos que contempla normas de conducta en este sentido. |
| HO65 | De acuerdo con las propuestas. Revisión para lenguaje inclusivo  | Contemplada            | Se realiza una nueva lectura del texto.   |
| HO66 | Muy correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| HO67 | Nada que sugerir   | Sin propuesta concreta |   |
| HO68 | correcto   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| HO69 | Innecesario poner precio, esto no me parece ético y mucho menos indicar que nos referimos a un límite que venga de una misma empresa o persona " ...cuyo valor supere los 60 euros de manera aislada, o los 100 euros durante el año natural si se trata de varios regalos procedentes de la misma persona, organismo o empresa. AMBIGÜO: " En caso de no poder ser rechazados o devueltos se comprometerán, según la naturaleza de los regalos recibidos, a entregarlos a los servicios sociales de la Administración Regional o, en su caso, al órgano directivo competente en materia de patrimonio con el fin de que se incorporen al patrimonio regional" El artículo 54 del EBEP es suficientemente claro: "incluye el rechazo de "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". | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO70 | las conductas de la honestidad deberían estar dentro de la Integridad.   | Desestimada            | Se considera adecuado mantener la clasificación inicial.   |
| HO71 | TU TRABAJO YA ESTÁ REMUNERADO, CUMPLE CON TU OBLIGACIÓN Y SE COHERENTE CON LA NORMATIVA  | Sin propuesta concreta |  |
| HO72 | Muy de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| HO73 | Totalmente de acuerdo.   | Sin propuesta concreta |  |
| HO74 | La honestidad es una palabra que no me gusta. La usan mucho los americanos en el cine. Prefiero a las buenas personas.   | Sin propuesta concreta |  |
| HO75 | No creo que deba permitirse la aceptación de ningún regalo independientemente de su valor, ya que estos condicionan la imparcialidad y nuestro trabajo ya está retribuido.   | Estimada               | La redacción de esta norma de conducta y los importes que en ella se señalan deriva de los establecido en el artículo 52, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre. No obstante, se ha modificado el texto en el sentido indicado, mejorando su redacción y concretando los supuestos exentos. |
| HO76 | Eso de austeridad debería detallarse, austeridad en que sentido.   | Sin propuesta concreta |  |
| HO77 | Está perfecto.   | Sin propuesta concreta |  |
| HO78 | El apartado anterior no creo que a mi me afecte nunca, pero a cualquier funcionario que afecte si que debería cumplirlo a rajatabla de todas formas todos sabemos que esto a quien mas implica , son altos cargos, y quien controla en estos casos?  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos.   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| HO79 | ADEMÁS CONSIDERO QUE EN AQUELLOS CASOS QUE SEA NECESARIO ASISTIR A REUNIONES, CONFERENCIA... SE HAGA PÚBLICO, ESPECIALMENTE LO RELATIVO A QUIÉN ORGANIZA, QUE OBJETIVOS SE PRETENDEN, COSTE, DURACIÓN...  | Contemplada            | La Legislación regional de transparencia ya prevé la publicación de las agendas, así como de los viajes de los altos cargos en el Portal de Transparencia. |
| HO80 | Rechazarán cualquier regalo u obsequio recibidos por razón del puesto de trabajo, que sea en efectivo o en especie, así como favores o servicios de personas físicas o entidades que impliquen privilegio o ventaja injustificada o que puedan condicionar o dar la apariencia de condicionar el desarrollo de sus funciones o la toma de decisiones y cuyo valor supere los 60 euros de manera aislada, o los 100 euros durante el año natural si se trata de varios regalos procedentes de la misma persona, organismo o empresa. ¿no estarán pensando que los altos cargos (algunos, Consejeros, directores y jefes de servicio, y otros de bajos cargos que reciben grandes regalos en sus domicilios directamente, renuncien a llenar sus despensas, o a completar sus viviendas con adornos valiosos o a aumentar el número de viviendas sin coste, ahora van a renunciar a todo ello ?; el Código de conducta de estos algunos, llevan años demostrando lo que son, y les va muy bien. Y les va a seguir yendo muy bien. No le veo solución. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos con normas de conducta en este sentido.                        |
| HO81 | Correcto.   | Sin propuesta concreta |  |
| HO82 | Los responsables políticos serán los primeros en dar ejemplo, y no utilizar, por ejemplo los vehículos oficiales para su uso particular. El código deontológico debe de empezar por ellos. Y debe de ser penalizado.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos con normas de conducta en este sentido.                        |
| HO83 | Me parece perfecto y para todas las personas que trabajen dentro de las administraciones, aunque no sean funcionarios.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos con normas de conducta en este sentido.                        |
| HO84 | Debería controlarse este aspecto de alguna manera, no dejándolo solo a la buena fe y buen proceder esperado en el funcionario.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de control de su aplicación.   |
| HO85 | Imposible de controlar este apartado, sobre todo el punto 3   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de control de su aplicación.   |
| HO86 | no se rechaza ningún regalo y mucho menos las invitaciones  | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| HO87 | ¿Hay previsto algún sistema de evaluación o seguimiento del código? | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de control y de evaluación de su aplicación. |
| HO88 | Igual que el anterior   | Sin propuesta concreta |  |

## IMPARCIALIDAD

| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| IM01 | Cómo se comprueba que se cumple con el régimen de incompatibilidad?   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de control de su aplicación.   |
| IM02 | nada que reseñar  | Sin propuesta concreta |  |
| IM03 | Su neutralidad e incompatibilidades, así como abstenciones debe ser uno de los grandes comportamientos del funcionario en sus tareas diarias, no asumiendo mas competencias con su firma que las estrictamente asignadas por ley a su persona. Su imparcialidad debe ser total y sin rodeos.                                      | Sin propuesta concreta |  |
| IM04 | La obligación de que los puestos de Director General los ocupen funcionarios del grupo A sería una manifestación real de que se pretende luchar por una administración apolítica y objetiva. Mientras las Jefaturas de Servicio sean libre designación por políticos sin formación administrativa este precepto es una patochada. | No procede             | No procede en este código regular el estatuto del alto cargo de la Administración Regional ni la provisión de puestos por libre designación entre funcionarios de carrera. |
| IM05 | En el ámbito sanitario deberían firmar una declaración de conflicto de intereses  | Contemplada            | Este código y la normativa en la materia regulan los conflictos de intereses.  |
| IM06 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| IM07 | Los puntos 1, 2, 3, 5, 6 no creo que se lleven a nunca  | Sin propuesta concreta |  |
| IM08 | Deseable  | Sin propuesta concreta |  |
| IM09 | pos eso   | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| IM10 | BIEN.  | Sin propuesta concreta |   |
| IM11 | Me parece correcto y apropiado.  | Sin propuesta concreta |   |
| IM12 | Se debería hacer más énfasis en el control, por parte del funcionario encargado, del correcto desempeño de las empresas contratadas; especialmente para evitar abusos por parte de la empresa, que provoquen un perjuicio o quebranto para el organismo público involucrado. | Contemplada            | Lo señalado se contempla en el punto 8, letras a) y b) del principio Eficacia y Responsabilidad siguiente.          |
| IM13 | Cualquier tipo de interés personal en los asuntos de la Administración debería ser fiscalizado por un órgano independiente. La imparcialidad se presupone, y su incumplimiento ya está contemplado como ilegal (prevaricación).  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética.                                  |
| IM14 | Siempre se para información clara de donde o a quienes se puede recurrir, plazos y formas.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de control, seguimiento, difusión y formación. |
| IM15 | Muy bonito.  | Sin propuesta concreta |   |
| IM16 | Todo esto ya se hace. Solo reciben lo incumplen cargos políticos y puestos de libre designación  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos.                        |
| IM17 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos.                        |
| IM18 | Todas las conductas indicadas son apropiadas   | Sin propuesta concreta |   |
| IM19 | Por supuesto, nuestra prioridad debe ser la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos  | Sin propuesta concreta |   |
| IM20 | Se deberá informar debidamente a la administración cuando los trámites de los procedimientos administrativos se alarguen más de lo legalmente establecido por falta de personal y la administración actuara para evitarlo en próximos tramites en breve espacio de tiempo.   | No procede             | No se trata de una materia propia del código de conducta.   |
| IM21 | 3  | Sin propuesta concreta |   |
| IM22 | ESTOY TOTALMENTE DE ACUERDO CON LO EXPRESADO   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| IM23 | En relación a los procedimientos de contratación, veo razonable mantener reuniones durante el periodo de presentación de ofertas para aclarar las dudas de los posibles licitadores, siempre que las dudas resueltas se publiquen en el Perfil del Contratante, de forma que ningún proveedor tenga más información que el resto.  | Contemplada            | El código sólo prohíbe aquellas reuniones que otros interesados competidores puedan razonablemente considerar injustificadas, debiendo atenerse en este apartado a lo dispuesto en la legislación básica estatal en materia de contratación. |
| IM24 | Correcto   | Sin propuesta concreta |  |
| IM25 | Opino que está bien descrito.  | Sin propuesta concreta |  |
| IM26 | Las cual lo dice la ley  | Sin propuesta concreta |  |
| IM27 | Me parece bien.  | Sin propuesta concreta |  |
| IM28 | Creo que este punto en particular es muy interesante, y se debería velar especialmente por su cumplimiento   | Sin propuesta concreta |  |
| IM29 | De acuerdo.  | Sin propuesta concreta |  |
| IM30 | Bien....   | Sin propuesta concreta |  |
| IM31 | no se finalizan los expedientes disciplinarios contra funcionarios en muchos casos.  | Sin propuesta concreta |  |
| IM32 | Las declaraciones de intenciones no dejan de ser eso.....declaraciones de intenciones. Y estoy de acuerdo con lo que se dice, pero entiendo que la gente desconfíe.....  | Sin propuesta concreta |  |
| IM33 | Casi todos estos apartados son obvios, y están en la legislación de la función pública y del procedimiento administrativo  | Sin propuesta concreta |  |
| IM34 | Hace poco salió una noticia de unos funcionarios que habían estado denunciados por hacer su trabajo e informe negativo a lo que se solicitaba por las "Altas Autoridades", de los "Altos Cargos" sólo he visto noticias de prevaricación... si el empleado público extorsiona es porque alguien por "encima" le deja y es cómplice con él, así que lo que hay que formar es a los "Superiores" para que realicen su trabajo y controlen para que esas situaciones no se produzcan. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética.   |
| IM35 | redundante con otros art.  | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| IM36 | Me parece bien.  | Sin propuesta concreta |   |
| IM37 | Ningún comentario.   | Sin propuesta concreta |   |
| IM38 | Buenas intenciones   | Sin propuesta concreta |   |
| IM39 | Principio general es que a igual trabajo, igual salario.   | Sin propuesta concreta |   |
| IM40 | Esto sólo se puede hacer si hay un control y transparencia de todo lo que se haga en la Administración, sin oscurantismos. Y seamos conscientes que los funcionarios estamos al servicio de los ciudadanos y de la Administración y no al contrario. Sólo a través de la formación de su personal y la concienciación de los que están ocupando puestos de Mando que ellos tienen que dar ejemplo.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética con estas funciones.  |
| IM41 | En el punto uno y dos , mencionemos a los médicos funcionarios de la administración, que además pasan consulta en su viviendas u otro lugar incluidos hospitales privados infringiendo bajo mi punto de vista que no declaran los ingresos de consultas particulares y además que influyen en ingresos hospitalarios, listas de espera etc... o se les impone la incompatibilidad o que tengan impuestos por ese segundo trabajo bajo mi humilde opinión que tengan impuestos, su valía a la sociedad puede ser clara pero sus beneficios deben estar controlados. | Sin propuesta concreta |   |
| IM42 | De acuerdo con todo  | Sin propuesta concreta |   |
| IM43 | En este punto podría insistirse más en el deber de neutralidad: evitarán que en sus decisiones influyan las afinidades o las discrepancias personales, políticas, religiosas o de cualquier otro tipo.   | Contemplada            | Como se señala en el propio código: La actuación profesional de los empleados públicos debe estar guiada exclusivamente por criterios objetivos, técnicos y de <b>neutralidad</b> basados en la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y estar alejada de cualquier tipo de influencia, orientación, trato de favor o discriminación injustificada o que condicione o pueda condicionar su imparcialidad, de acuerdo con las siguientes conductas (...) Pasa a ser la norma de conducta 2. |
| IM44 | Correcto   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN                  | MOTIVACIÓN   |
|------|--|---------------------------|--|
| IM45 | Régimen de incompatibilidades: regulado por Ley.<br>Régimen de abstenciones: regulado por Ley .<br>Actuación en procedimientos de concurrencia competitiva: regulado por Ley.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM46 | VELAR POR LA JUSTICIA EN CADA UNO DE LOS PROGRAMAS A DESARROLLAR, NO PERMITIR, NI PASAR POR ALTO HECHOS NO AJUSTADOS Y COOPERAR EN LA CLARIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN.   | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética.   |
| IM47 | ok   | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM48 | Totalmente de acuerdo.   | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM49 | La imparcialidad y la objetividad es para los robots y las máquinas. Creo que sería mejor actuar de buena fe.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM50 | En el punto 6 se vuelve a utilizar la palabra "favoritismo". Creo más conveniente utilizar "cualquier trato de favor".   | Estimada                  | Se modifica el texto señalado.   |
| IM51 | Eso de no contraer obligaciones económicas significa que no pueden tener hipoteca? habría que detallar un poco más que tipo de obligaciones económicas no pueden contraer  | Contemplada               | No se trata de cualquier tipo de obligación económica, sino sólo aquellos supuestos "con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público". |
| IM52 | muy bien   | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM53 | LOS CRITERIOS OBJETIVOS, TÉCNICOS Y DE NEUTRALIDAD DEBEN ESTAR EXENTOS DE LA PRESIÓN POR LA PERDIDA DEL PUESTO DE TRABAJO.   | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla una Comisión de Ética para prevenir estas circunstancias.  |
| IM54 | Garantizarán que los procedimientos administrativos que se gestionen bajo su responsabilidad, y en particular los procedimientos de contratación, subvenciones y de reconocimiento y concesión de autorizaciones, concesiones o licencias, respondan a criterios técnicos objetivos, sin que en ningún caso puedan interferir en su tramitación consideraciones ajenas a los intereses públicos.<br>De los que llevan actuando en contra del párrafo anterior (altos cargos o ex-altos cargos), que los hay, no esperéis que cambien su actitud. | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM55 | Correcto.  | Sin propuesta<br>concreta |  |
| IM56 | Me parece perfecto   | Sin propuesta<br>concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| IM57 | Debería controlarse de algún modo, al igual que en el apartado anterior, que se cumplen estas conductas, especialmente en adjudicaciones de contratos, reuniones con empresarios o partes interesadas. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla medidas de control y supervisión.                           |
| IM58 | EL punto 8, tendría que tener su "conexión" con el Código de Conducta de Altos Cargos.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un código de altos cargos con similares normas de conducta. |
| IM59 | Me parecen muy bien  | Sin propuesta concreta |   |

## EFICACIA Y RESPETO

| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| ER01 | Cómo se comprueba que el empleado público es escrupuloso en el cumplimiento de la jornada y el horario laboral que tengan establecido, como se comprueba que el empleado público se dedica a desarrollar la tarea que tiene asignada en su puesto de trabajo y no otra cualquiera?  | Sin propuesta concreta |   |
| ER02 | En definitiva, cumplirá la normativa vigente  | Sin propuesta concreta |   |
| ER03 | Creo que el punto 1. es el gran problema de la Administración, no se aplica ninguna medida de control sobre el mismo, y las aplicables solo perjudican a aquellos que no pueden vulnerar el sistema, es decir aquellos de jornada ordinaria que no pueden irse a su casa con el horario abierto para compensar horas. Esto incluye ausencia prolongadas para tareas personales. Hasta que este cometido deje de estar en manos de los superiores inmediatos, y pase a otro sistema se seguirá perpetuando.<br>También creo que el termino "funciones y tareas propias de su puesto de trabajo" deja lagunas para, en muchas ocasiones una dejadez de funciones por parte del personal que debido al puesto desempeñado debería hacer tareas de más rango, pero normalmente estás se asignan por capacidad de la persona, con el consiguiente malestar en el personal. | Estimada parcialmente  | El valor ético Eficacia y Responsabilidad pasa a denominarse Responsabilidad y cambia de orden. También, se modifica el texto añadiendo "... y aquellas otras que les sean encomendadas".<br><br>Por otro lado no procede detallar en este código el régimen de cumplimiento del control horario previsto reglamentariamente. |
| ER04 | no veo ninguna novedad en este precepto   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| ER05 | Totalmente de acuerdo  | Sin propuesta concreta |  |
| ER06 | punto 6: formación que a veces debe de ser obligatoria. Por ejemplo, el cuerpo informático, debe continuamente actualizarse, y si no se les obliga a realizar un curso de nuevos conocimientos luego no son trabajadores operativos, porque se escudan en un "yo no se eso". O el nuevo trabajador que entra en un puesto nuevo, que nunca ha visto el programa de OMIC o Plumier o Anota o.... el que sea que hay que manejar en su nuevo puesto. Cursos obligatorios, que sean de tarde o sean de mañana, que se les considere como hora trabajada.  | Contemplada            | El propio código señala que "Para ello, la Administración Regional deberá poner los medios a su disposición para su formación continua de forma que se les permita perfeccionar sus conocimientos, destrezas y capacidades". |
| ER07 | "Serán escrupulosos en el cumplimiento de la jornada y el horario laboral que tengan establecido". Diferenciar entre el cumplimiento de horario en el programa informático y el cumplimiento de horario presencial, el cual en determinados centros deja mucho que desear.<br>6"Procurarán profundizar y actualizar su formación, conocimientos técnicos y su especialización. Para ello, la Administración Regional deberá poner los medios a su disposición para su formación continua de forma que se les permita perfeccionar sus conocimientos, destrezas y capacidades." En cuanto a la aplicación de la administración electrónica la formación por parte de la Administración ha sido nula, lo cual en más de una ocasión el funcionario ha quedado en evidencia frente al administrado, que en ciertos casos han sido los que nos han informado de diversos trámites, procedimientos ...et. | Contemplada            | El propio código señala que "Para ello, la Administración Regional deberá poner los medios a su disposición para su formación continua de forma que se les permita perfeccionar sus conocimientos, destrezas y capacidades". |
| ER08 | No está mal, no creo que se consigan.  | Sin propuesta concreta |  |
| ER09 | madre mía  | Sin propuesta concreta |  |
| ER10 | BIEN   | Sin propuesta concreta |  |
| ER11 | Me parece correcto y apropiado.  | Sin propuesta concreta |  |
| ER12 | Totalmente de acuerdo. Sin embargo, para ello la Administración debe disponer los medios materiales, profesionales y de formación necesarios. A día de hoy la dotación es a todas luces insuficiente para cumplir con rigor los objetivos cuyo cumplimiento se nos demanda.  | Contemplada            | El propio código señala que "Para ello, la Administración Regional deberá poner los medios a su disposición para su formación continua de forma que se les permita perfeccionar sus conocimientos, destrezas y capacidades". |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| ER13 | <p>2.Optimizarán el uso de los bienes y recursos públicos que gestionen, velando por su adecuada conservación y evitando su despilfarro y cualquier tipo de actuación que sea contraria a la sostenibilidad financiera</p> <p>En este punto, se debería tener en cuenta también la SOSTENIBILIDAD no sólo financiera, sino a todos los niveles, también el MEDIO AMBIENTAL, y no estaría de más impartir cursos o algún tipo de medida pedagógica enfocada a la concienciación en este sentido.</p> | Estimada               | El valor ético Eficacia y Responsabilidad pasa a denominarse Responsabilidad y cambia de orden. Se modifica el texto.  |
| ER14 | La priorización de los casos ira dada por la gravedad o urgencia de los mismos, para lo cual en algún lugar deberán estar fijadas dichas prioridades.   | No procede             | No procede incluir en este código estas prioridades.   |
| ER15 | garantizarán el secreto de las comunicaciones evitando que terceros ajenos puedan acceder a expedientes en tramitación y a datos  | Estimada               | Se añade una nueva norma de conducta destinada a la necesaria garantía de la normativa en materia de protección de datos.  |
| ER16 | Muy bonito  | Sin propuesta concreta |  |
| ER17 | <p>Todo esto ya se hace. Solo reciben lo incumplen cargos políticos y puestos de libre designación.</p> <p>En cuanto a la formación y especialización e la propia Administración, los cargos políticos y puestos de libre designación quienes no se lo permiten a los funcionarios</p>  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación, y un código específico para latos cargos con normas de conducta asociadas. |
| ER18 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético de Altos Cargos.   |
| ER19 | De acuerdo con las 9 conductas indicadas  | Sin propuesta concreta |  |
| ER20 | Por supuesto, debemos ser responsables, eficaces y eficientes   | Sin propuesta concreta |  |
| ER21 | 2   | Sin propuesta concreta |  |
| ER22 | Plasmado en el papel queda muy bien. Pero ahora hay que materializarlo de alguna manera. A quien le corresponda debe ponerse ya serio con el tema del cumplimiento de la jornada. Hay casos flagrantes que deben ser objeto de estudio, seguimiento, apercibimiento y sanción en su caso. Se podría implantar algún tipo de control de uso del ordenador (horas de uso del mismo, por ejemplo).   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de comunicación, prevención y control de comportamientos contrarios al código.                                  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| ER23 | En materia de horario y de desempeño dentro de la jornada laboral hay empleados públicos que hacen lo que quieren. No hay mucho control. Incluso fichan por ellos, se van cuándo quieren y vuelven también cuándo quieren. No hay control real, aunque haya que fichar, y depende mucho de tu superior y del propio trabajador cumplirlo o no.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM lo contempla.   |
| ER24 | HAY QUE CUMPLIR CON TU OBLIGACION, QUE PARA ESO NOS PAGAN, SI NO LO HACES OTRO TENDRA QUE HACERLO POR TI, Y ENTONCES YA NO SERA JUSTO, PORQUE UNO HARA EL TRABAJO DEL "GANDUL".  | Sin propuesta concreta |   |
| ER25 | Nada que comentar.   | Sin propuesta concreta |   |
| ER26 | Totalmente correcto  | Sin propuesta concreta |   |
| ER27 | Opino que está bien descrito.  | Sin propuesta concreta |   |
| ER28 | Muy adecuado   | Sin propuesta concreta |   |
| ER29 | correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| ER30 | 1. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de la jornada y del horario de trabajo, los fichajes en otro puesto de trabajo o los fichajes a otras personas o el escaso rendimiento en el puesto de trabajo?. ¿Quién vela por esto, habida cuenta de que somos personal al servicio de los ciudadanos, a quién nos debemos y que prestamos un servicio público pagado por el erario público?<br>2. Sería imprescindible una evaluación del desempeño de todos los puestos de trabajo de la Administración, de forma que se pueda evaluar la eficiencia de cada uno de ellos. Así mismo serían imprescindibles evaluaciones de calidad e indicadores objetivos (y no subjetivos) de forma que cada una de las partidas presupuestarias de la Comunidad Autónoma se destinara a los fines que persigue impidiendo el despilfarro y la inadecuada e injusta administración de los fondos públicos. | No procede             | No procede contemplar en este código las consecuencias del incumplimiento de la jornada ya señaladas en la normativa vigente, ni lo relativo a la evaluación del desempeño.                                     |
| ER31 | Yo concretaría el tema de la luz. He observado que el personal sale de su despacho durante una hora y se dejan la luz encendida siempre.   | Contemplada            | El Código contempla genéricamente lo señalado en el apartado 2 de Eficacia y Responsabilidad. El Sistema de Integridad prevé la actualización del Manual de Buenas Prácticas donde se concretará este apartado. |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| ER32 | <p>El código de conducta me parece ideal, otra cosa es que se cumpla. Considero que se es poco escrupuloso, tanto en el horario como en otras obligaciones (más importantes si cabe), y que existe poca motivación ya que en esta Administración en general no se valora el trabajo bien hecho y la responsabilidad.</p> <p>Los puestos de mayor responsabilidad no suelen exigir a los trabajadores que no cumplen con sus obligaciones el cumplimiento de las mismas ya que se sule con el trabajo de otras personas responsables, hecho que acaba "quemando" y convirtiendo a muchos funcionarios, incluso los que iniciaron su trabajo con la mayor de las ilusiones, en dignos merecedores de calificativos que a ninguno nos gustaría recibir en nuestro puesto de trabajo.</p> <p>Me gustaría proponer, por tanto, que se incentivara de algún modo el trabajo bien hecho.</p> | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.   |
| ER33 | Muy bien  | Sin propuesta concreta |   |
| ER34 | las normas de seguridad y salud laboral...pero hay servicios de prevención ??? porque deben ser como las meigas   | Sin propuesta concreta |   |
| ER35 | La propia Administración debe dotar a sus empleados de los recursos materiales y personales necesarios para cumplir su cometido de forma eficiente y eficaz.....y no se está haciendo en el caso de nuestro colectivo. Y no se debe primar a la empresa sobre el colectivo de empleados públicos en el que me encuadro.   | Sin propuesta concreta |   |
| ER36 | idem  | Sin propuesta concreta |   |
| ER37 | Me parece bien.   | Sin propuesta concreta |   |
| ER38 | <p>No existen ni penalizaciones ni estímulos al trabajo de los funcionarios, y así es imposible que mejore su productividad ni rendimiento. En mi experiencia de 30 años en la función pública da lo mismo si eres puntual, si trabajas efectivamente o te escaqueas, si vienes en horario de tarde estando obligado, si eres responsable o no, si en tu jornada laboral haces tareas privadas (incluso lucrativas), si eres buen compañero, si tratas bien al público, etc.</p> <p>Por lo tanto, es imprescindible una evaluación del desempeño, una carrera administrativa real y una productividad por rendimiento. Y por supuesto, sanciones efectivas ante los incumplimientos.</p>  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de comunicación, prevención y control de comportamientos contrarios al código. |
| ER39 | No se cumplen en absoluto, demasiada intervención política.   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| ER40 | principio general es que a igual trabajo, igual salario.   | Sin propuesta concreta |  |
| ER41 | Si, estoy de acuerdo en estos puntos, sobre todo en el de las normas de seguridad y salud laboral que hasta ahora se han quedado en buenas intenciones escritas en papel, que no han cumplido ni los responsables ni los servicios de prevención.  | Sin propuesta concreta |  |
| ER42 | De acuerdo en la propuesta.  | Sin propuesta concreta |  |
| ER43 | Gran valor ético   | Sin propuesta concreta |  |
| ER44 | correcto   | Sin propuesta concreta |  |
| ER45 | Todo está regulado por Ley no entiendo la necesidad de crear un "nuevo código ético", muchos de los puntos hacen alusión a obligaciones legales. Los ciudadanos ajenos al servicio público y desconocedores de toda la normativa que obliga a los empleados públicos a observar estas conductas a las que están obligados por ley y exigibles ante la jurisdicción contencioso administrativa, pueden pensar que simplemente se dejan al arbitrio de la honradez de cada cual mediante recomendaciones, cuando en realidad si están sujetas tanto a responsabilidades disciplinarias como penales y civiles. | Sin propuesta concreta |  |
| ER46 | Pienso que en el punto 9 actualmente también es importante observar las normas sobre protección de datos, uso de medios electrónicos y política de seguridad de la información, con obligada formación para el personal  | Estimada               | El valor ético Eficacia y Responsabilidad pasa a denominarse Responsabilidad y cambia de orden. Se incluye una nueva norma de conducta en este sentido con el siguiente texto: "Garantizarán la protección de datos personales en todas sus actuaciones, en particular en sus comunicaciones y en el uso de medios electrónicos, velando por el cumplimiento de la política de seguridad de la información en la Administración Regional." |
| ER47 | En el punto 4, yo quitaría la palabra "confidencial", por ser un término genérico y sujeto a interpretación. Lo dejaría como está, quitando esa palabra.   | Estimada               | El valor ético Eficacia y Responsabilidad pasa a denominarse Responsabilidad y cambia de orden. Se concreta el extremo confidencial incluyendo "cuya difusión esté prohibida legalmente".  |
| ER48 | TENER FORMACIÓN ACTUALIZADA PARA NO CAER EN ERRORES DE FORMA. AYUDAR EN LA DIFUSIÓN DE NORMATIVAS INTERNAS Y LEGISLACIONES NUEVAS  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.  |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| ER49 | Totalmente de acuerdo.  | Sin propuesta concreta |   |
| ER50 | Lo dice la Constitución en su artículo 103.   | Sin propuesta concreta |   |
| ER51 | ¿Trabajar de forma diligente y gestionar los recursos públicos bajo patrones de responsabilidad, eficacia y eficiencia? ¿Escrupulosos en el cumplimiento de la jornada y el horario laboral que tengan establecido?... ¿y quién va a controlar esta bonita declaración de intenciones que no cumple un altísimo porcentaje de los funcionarios públicos? Si no hay un control respaldado con un régimen sancionador serio y eficaz, esto no se lo cree nadie. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de comunicación, prevención y control de comportamientos contrarios al código. |
| ER52 | En el punto 2 no creo conveniente usar el término "despilfarro". Yo diría "...su adecuada conservación y evitando su uso abusivo y cualquier tipo...."<br>En el punto 4 sólo un apunte. Dice "Guardarán secreto, incluso después cesar". Sería "después de cesar".  | Estimada parcialmente  | El valor ético Eficacia y Responsabilidad pasa a denominarse Responsabilidad y cambia de orden. Se corrige el punto 4 en los términos señalados.    |
| ER53 | Muy bien  | Sin propuesta concreta |   |
| ER54 | hay algunos compañeros que no cumplen con su trabajo y no cumplen con el horario servicio de Seguridad  | Sin propuesta concreta |   |
| ER55 | muy bien  | Sin propuesta concreta |   |
| ER56 | Siendo importante la presencia en el puesto de trabajo, no lo es menos el cumplimiento de los objetivos a desempeñar.   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN    | MOTIVACIÓN   |
|------|--|-------------|--|
| ER57 | <p>Serán escrupulosos en el cumplimiento de la jornada y el horario laboral que tengan establecido. ESTO ES COMO LA TRAMA GURTEL, SI EL PREVARICADOR LLEVA AÑOS INCUMPLIENDO SU HORARIO Y NUNCA PASA NADA, Y EL JEFE DE SERVICIO LO SIGUE PERMITIENDO A PESAR DE LAS QUEJAS QUE LE HAN PRESENTADO OTROS QUE NO LO VEN CON BUENOS OJOS, EL HONRADO SE HARTA DEL FAVORITISMO DE ESTA INJUSTICIA Y SE APUNTA AL CLUB DE LOS PREVARICADORES, PASANDO A ESTE CLUB EL 92% DE LOS FUNCIONARIOS. ¿Por qué el 92% de los funcionarios con nivel 24-26 trabajan entre 5-6 horas al día, y no van ninguna tarde, y los de nivel 20 deben trabajar y trabajan, casi todos, 7 horas y media diarias?</p> <p>Hay mucha gente que en las entradas y salidas del trabajo fichan a considerables listas de login y contraseñas diariamente; fichan la entrada y salida por la mañana y, si por la tarde hay que venir, la salida de la mañana no la hacen y, solo aparecen para el fichaje a las 20:00 horas a fichar con ese listado.</p> <p>Propongo los registros de entrada y salida con huella digital, entrada por la mañana y salida hasta las 15:30 para el contador, y por las tardes entrada a 16:30 y salida a 20:00 o 20:30; en caso de que no hay realizado la salida de la mañana y entrada de la tarde, aunque haya realizado la salida, queda anulado el horario de la tarde. Aparte habría un inspector para con frecuencia controlar quienes hay en sus puestos de trabajo por las tardes, y comparar con el fichaje realizado si hay fraude de inasistencia-fichaje. Expedientar quien cometa fraude.</p> <p>¿estaríais dispuestos a cumplir ustedes mismos?</p> <p>Procurarán profundizar y actualizar su formación, conocimientos técnicos y su especialización. Para ello, la Administración Regional deberá poner los medios a su disposición para su formación continua de forma que se les permita perfeccionar sus conocimientos, destrezas y capacidades.</p> <p>En formacarm, como única alternativa que tenemos, recibimos cursos on line, pero como nos dan un plazo para estudiarlo, si nos ha faltado tiempo, nos fastidian anulando el curso, hasta que nos vuelvan a dar acceso otra vez, luego dudo que los cursos sean para aprender.</p> | Contemplada | <p>El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla sistemas de seguimiento y control, además de acciones de motivación, difusión y formación. Por otro lado, no procede desarrollar en este código los registros de control horario de la Administración Regional.</p> |
| ER58 | <p>Creo que vuelve a ser reseñable, el respeto a las ratios y a cubrir las bajas en el menor tiempo posible no sobrecargando al personal restante y perjudicando el servicio. También creo necesario que la unidad de prevención y riesgos laboral realice un estudio del personal que reiteradamente falta sin llegar a causar baja o causándola para observar las posibles causas con el fin de mejorar las condiciones laborales y evitando futuras ausencias.</p>  | No procede  | <p>No procede regular en este código el régimen del absentismo en la administración regional.</p>  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| ER59 | La salud laboral, incluirá no sólo la física, sino la mental.  | Contemplada            |   |
| ER60 | Se hace en la actualidad y estoy de acuerdo.   | Sin propuesta concreta |   |
| ER61 | Establecer un mayor control del uso de los medios, bienes y recursos públicos y, de detectarse un mal uso que ocasione un perjuicio de especial gravedad, adoptar las medidas, avisos, consejos de uso o instrucciones, etc., para evitar que se siga produciendo. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de comunicación, prevención y control de comportamientos contrarios al código. |
| ER62 | Igualmente, este eje es muy completo   | Sin propuesta concreta |   |

## INNOVACIÓN Y COLABORACIÓN

| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| IC01 | Sería lo deseable, pero hacen falta jefes implicados, formados, con ganas reciclarse y de trabajar, y no pensar en los años que quedan para jubilarse.  | Sin propuesta concreta |  |
| IC02 | nada que añadir   | Sin propuesta concreta |  |
| IC03 | No considero factible dichas iniciativas sino traen consigo un beneficio, ya que en el actual sistema las iniciativas y mejoras administrativas solo acarrearán más carga de trabajo para el que las plantea, por considerarse más capaz, pero no existe una equivalencia económica para ello. Creo que deberían ser obligatorios ciertos cursos para el reciclaje del personal y no dejar a la libertad de formación los mismos, si se quiere poder obtener personal cualificado y capaz para el desarrollo de las tareas administrativas de forma más eficaz. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.  |
| IC04 | la redacción 'pn del apartado 1 no es correcta.   | Sin propuesta concreta |  |
| IC05 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| IC06 | Un buzón interno de quejas y sugerencias, totalmente anónimo.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla la puesta en marcha de este buzón. |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                  | MOTIVACIÓN  |
|------|---|---------------------------|---|
| IC07 | "Realizarán a sus superiores, y en su caso, pondrán en marcha, cuantas propuestas de mejora consideren necesarias, respecto de cualquier extremo relacionado con el trabajo diario o con otros aspectos que se estimen susceptibles de mejora ya sean de tipo organizativo-estructural, de mejora de rendimiento, de gestión de expedientes....etc" soy muy escéptica, puesto que al político de turno más cercano con el que trabajas (Dirección General) las condiciones físicas del espacio en el que las realizas le interesa poco o nada y sin olvidar el material informático con el que se cuenta, por tanto el rendimiento y todo lo demás es imposible mejorarlo | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC08 | Sería necesario desarrollar la motivación del funcionario, poner alma en la organización.   | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.   |
| IC09 | pos na  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC10 | BIEN  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC11 | Proponemos mejoras, pero hay jefes y técnicos de la antigua escuela, que no quieren avanzar (sobre todo a nivel informático), que les sigue gustando el papel y no usar ni siquiera aplicaciones informáticas, que deberían ser obligatorias en todos los centros.  | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.   |
| IC12 | Me parece correcto y apropiado.   | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC13 | De acuerdo, así debe ser la actuación del personal en la medida de sus posibilidades.   | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC14 | A mi entender la innovación no debería estar en un código de conducta. No es un valor ético<br>Se podría incluir dentro de un valor que fuera colaborativo y trabajo en equipo  | Estimada<br>parcialmente  | Se añade al enunciado de este principio el "trabajo en equipo".   |
| IC15 | Cuando los puntos 3 y 7 no se cumplan debería haber un cauce para darlo a conocer y solucionarlo, puesto que el mismo incumplimiento de estos puntos hace muy difícil su resolución.  | Contemplada               | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de comunicación, prevención y control de comportamientos contrarios al código. |
| IC16 | Ningún cargo debe ser exclusivo, varias personas deben saber hacer diferentes tareas, para que nunca se den faltas en la realización de las mismas, debiendo quedar escritas, para facilitar el retomar las funciones si fuese una sola persona.  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC17 | optimización de recursos  | Sin propuesta<br>concreta |   |
| IC18 | Preciosa la teoría  | Sin propuesta<br>concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN                      | MOTIVACIÓN   |
|------|---|-------------------------------|--|
| IC19 | Todo esto ya se intenta pero es la propia Administración, los cargos políticos y puestos de libre designación quienes no se lo permiten a los funcionarios  | <b>Sin propuesta concreta</b> | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos con normas de conducta en este sentido.  |
| IC20 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto  | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IC21 | De acuerdo con lo indicado  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IC22 | Debemos ser buenos compañeros   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IC23 | 4   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IC24 | La primera parte del punto 5 resulta inaceptable en su redacción actual, ya que ningún/a trabajador/a puede ser "obligado" (y aunque estas normas sean un código ético sin exigibilidad legal, desde el momento en que sea oficial sí se consideraría éticamente reprochable negarse) a impartir cursos o jornadas a compañeros/as por el mero hecho de ser especialista en un área, ya que en la inmensa mayoría de ocasiones esa especialización se ha obtenido mediante el sacrificio personal y familiar durante el tiempo libre y no en horario de trabajo, por lo que no se puede exigir a nadie que "regale" esos conocimientos a otras personas que no han invertido su tiempo libre en formarse. | <b>Estimada</b>               | Se modifica el apartado señalado en los siguientes términos: 5. Fomentarán la formación y desarrollo profesional de los compañeros sobre aquellas materias en las que sean especialistas, o mediante la prestación de ayuda a los compañeros de nueva incorporación en su unidad de trabajo. |
| IC25 | Perfecto, pero es una declaración de intenciones.   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IC26 | DEBEN DE ESCUCHAR LOS JEFES, Y NO PENSAR QUE COMO SON SUPERIORES NO SE LES PUEDE NI TOSER. TAMPOCO ES ESO JUSTO   | <b>Contemplada</b>            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IC27 | El punto 5 debería decir "Colaborarán...". En cualquier caso, no tengo claro que sea estrictamente función nuestra formar a los compañeros, para eso está la Escuela de Formación e Innovación (con la que se puede colaborar, pero no es nuestra obligación).  | <b>Estimada</b>               | Se modifica el apartado señalado en los siguientes términos, incorporando el término "procurarán".   |
| IC28 | Correcto  | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |
| IC29 | Opino que está bien descrito.   | <b>Sin propuesta concreta</b> |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| IC30 | Muy correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| IC31 | correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| IC32 | <p>1. Propuestas hay muchas, tanto de tipo organizativo, como de rendimiento, como de gestión de expedientes, como de criterios... pero existen dificultades para la acogida de otras formas de trabajar que mejoren todos estos factores, a pesar de los beneficios que podrían aportar. ¿Cuál será el foro adecuado para plantear las propuestas cuando en el propio puesto de trabajo no se admite otra forma de trabajar salvo que sean propuestas que provengan de los superiores?.</p> <p>2. Participo activamente en todas las iniciativas que puedan promover un cambio en eficacia y eficiencia en la Administración Pública y seguiré participando en todas las que se propongan, por lo que agradezco se promuevan este tipo de consultas.</p> <p>7. Un valor fundamental y al que no se le da peso es la importancia de la motivación del equipo de trabajo, y el fomento de la participación, implicación y potencialidades de los trabajadores, de forma que se obtenga el mejor de los rendimientos y que se procure la autorrealización profesional.</p> | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación. |
| IC33 | Aquí añadiría lo que he dicho en el punto uno, un poco más claro e incluyendo un informe de fin de trabajo o algo así, ya que el funcionario que se va no coincide con el que viene.   | Sin propuesta concreta |   |
| IC34 | Obligación por parte del empleado público de informar a sus superiores de anomalías o deficiencias detectadas del funcionamiento del servicio público para su correspondiente corrección y/o mejora.   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM lo contempla.   |
| IC35 | El clima de comunicación no siempre es el mejor.   | Sin propuesta concreta |   |
| IC36 | la administración no admite la iniciativa del funcionario.   | Sin propuesta concreta |   |
| IC37 | Lamentablemente, lo que dicen los empleados públicos se suele hacer oídos sordos por parte de los superiores y altos cargos.   | Sin propuesta concreta |   |
| IC38 | Actualmente se está realizando el "Expediente electrónico", ¿Cuántos empleados públicos se han negado a participar?, creo que en esa respuesta está toda mi aportación, el empleado público ayuda, colabora y participa. Nos consultamos unos a otros y nos ayudamos mutuamente, creo que no es necesario decir lo que ya se hace. Si en algún Servicio hay mal "clima" se debería de profundizar en el fondo... porque no es por culpa del empleado público sino por otras razones que lleven al empleado público a esos extremos.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación. |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| IC39 | 7. d Por fomentar el cumplimiento de las actividades previstas en las tareas a ejecutar.   | Contemplada            | Esta norma ya se encuentra parcialmente contemplada en otros apartados del código.                        |
| IC40 | La innovación conlleva formación que falta muchísimo a nivel general como singular de los puestos  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación. |
| IC41 | Repito lo anterior, este apartado del código es impecable pero de difícil cumplimiento si no hay cambios profundos y efectivos en la gestión de la función pública regional.   | Sin propuesta concreta |   |
| IC42 | De acuerdo pero haría falta incentivos y no de índole económica  | Sin propuesta concreta |   |
| IC43 | principio general es que a igual trabajo, igual salario.   | Sin propuesta concreta |   |
| IC44 | ¿Y cómo se concientia al personal para conseguir esto?   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación. |
| IC45 | Nada que aportar . Revisión lenguaje inclusivo   | Contemplada            | Se revisa el lenguaje del texto a este fin.   |
| IC46 | correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| IC47 | Interesante este punto, aportando conductas concretas de colaboración. La comunicación abierta, el trabajo en equipo, la motivación, el clima laboral y el entorno participativo no sólo se consigue descargando en el inmediato superior jerárquico esta habilidad (para la que muchos no están formados) y responsabilidad, sino que debería venir desde la más alta jerarquía de la Administración Regional teniendo en consideración a los empleados-as públicos-as y tratando de buscar soluciones a los problemas que enfrentan día a día por la insuficiencia de medios (no siempre económicos), entre otras cosas. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación. |
| IC48 | LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ES UNA CADENA DE TRABAJO, TODO DEPENDE DE QUE CADA UNO/A REALICE BIEN SU TRABAJO, CADA UNO/A SEGÚN SUS RESPONSABILIDADES.  | Sin propuesta concreta |   |
| IC49 | De acuerdo.  | Sin propuesta concreta |   |
| IC50 | Yo soy un SERVIDOR público, o al menos, yo me tengo por tal.   | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| IC51 | Me pregunto nuevamente, ¿y el control para que todo esto se cumpla ?  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla actuaciones de control y seguimiento.  |
| IC52 | Mantendrán un espíritu de aprendizaje continuo y superación en sus tareas, con la ilusión del primer momento.   | Sin propuesta concreta |  |
| IC53 | muy bien  | Sin propuesta concreta |  |
| IC54 | Por facilitar un entorno participativo en el que todos los compañeros colaboren aprovechando sus potencialidades.<br>Cuando los Jefes facilitan el egoísmo de los funcionarios y la no colaboración, aunque se esté muriendo el funcionario que se explota, los demás compañeros incluido el Jefe, se dedican a contemplar como muere lentamente sin ayuda.<br>Difícil solución si el Director no toma cartas en el asunto. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.   |
| IC55 | Creo que eso es un hecho...aunque en muchas ocasiones por falta de tiempo y recursos no se compartan estas acciones o trabajos extra.   | Sin propuesta concreta |  |
| IC56 | Se les informarán debidamente en los supuestos de suspensión de tareas y gestiones que pasen a otra persona que forme parte del equipo. Es decir, no se darán por supuestas las actuaciones de los superiores jerárquicos con respecto a los inferiores.  | Estimada               | Se modifica el texto del punto 6 de este apartado en los términos que se señalan: 6. Procurarán en sus respectivos departamentos mantener un clima de comunicación abierto <b>con los empleados de su unidad o servicio, así como</b> con el resto de empleados públicos de la Administración Regional (...) |
| IC57 | De acuerdo se debe de ser un ejemplo para los ciudadanos y compañeros.  | Sin propuesta concreta |  |
| IC58 | Mayor formación en competencias "blandas": trabajo en equipo, comunicación , resolución de conflictos....   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de motivación, difusión y formación.  |
| IC59 | Sugerencia:Fomentar jornadas deportivas por consejerías donde el personal que quiera, pueda participar en las diferentes actividades. Y donde se adquieran, fuera del horario laboral, distintos roles que fomenten el respeto y trabajo en equipo en tiempo de ocio que servirá para una mejor integración y comunicación entre el personal  | No procede             | Al margen de lo previsto en el Sistema de Integridad Institucional de la CARM en relación con las acciones de formación y difusión, no procede incluir en este código la realización de estas acciones deportivas entre personal de las consejerías.   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| IC60 | El apartado 3. me parece muy necesario e imprescindible, pero pienso que la propia Administración es la que debería habilitar un sistema para la gestión de dicho conocimiento y no cargar toda la responsabilidad en el empleado, que puede tener toda la buena voluntad pero no las herramientas para ejecutarlo. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos. |
| IC61 | Difícil de cumplir,pero muy loable las intenciones  | Sin propuesta concreta |  |

## TRANSPARENCIA PARTICIPACIÓN Y DATOS ABIERTOS

| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|---|------------------------|--|
| TP01 | - Faltaría incluir criterios de accesibilidad, lectura fácil, ...<br>- Conocer no solo el portal de Transparencia, también los temáticos<br>- Incluir un apartado de datos abiertos ( facilitar apertura de datos ) | Estimada parcialmente  | Se modifica el apartado incluyendo el resto de portales temáticos de la CARM. El apartado 3 ya incluye una norma de conducta en materia de datos abiertos: 3. Contribuirán de forma real y efectiva a la puesta a disposición de la información de la Administración Regional en <b>formato adecuado que facilite su reutilización</b> con el fin de que la ciudadanía y las entidades y empresas puedan con esos datos generar beneficios económicos, empoderamiento social, innovación y mejorar así el empleo y los servicios sociales. . |
| TP02 | En el punto 4. se debe de cambiar por "Colaborarán en el conocimiento en profundidad del Portal de Transparencia de la CARM, ....."   | Estimada               | Se ha modificado la redacción de esta norma de conducta en los siguientes términos: "4. <b>Procurarán conocer la estructura y contenidos</b> del Portal de Transparencia y Gobierno Abierto y del resto de portales temáticos  |
| TP03 | Totalmente de acuerdo   | Sin propuesta concreta |  |
| TP04 | "4.Conocerán en profundidad el Portal de Transparencia de la CARM, con el fin de aprovechar su información en beneficio de la ciudadanía" creo que debería ser obligatorio una formación al respecto                | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.  |
| TP05 | 1, 2 y 3. Protocolizar y normativizar para conocer su cumplimiento.<br>4. Deseable<br>5. La actuación de funcionario es o debe ser pública en su información.<br>6. ??????  | Sin propuesta concreta |  |
| TP06 | BIEN  | Sin propuesta concreta |  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN   |
|------|--|------------------------|--|
| TP07 | Añadiría la necesidad de cumplimiento de la normativa de Protección de Datos   | Estimada               | Se ha añadido una nueva norma de conducta en este sentido en el valor ético Responsabilidad.   |
| TP08 | Me parece correcto y apropiado.  | Sin propuesta concreta |  |
| TP09 | La Administración debe dotarse de los medios necesarios para el ejercicio de este principio, ya que a día de hoy los procedimientos, responsabilidades y herramientas para llevarlo a cabo son insuficientes. De nada sirve hablar de transparencia si no existen bases de datos y herramientas suficientes para su explotación que permitan recuperar la información que debe ser transparente de forma rápida, clara y eficaz. | Sin propuesta concreta |  |
| TP10 | Lo mismo me pasa con este valor, no veo que sea de conducta, sino más bien de estructura. Es necesario que toda la administración trabaje la transparencia y los datos abiertos, pero no se trata de una cualidad ética, es una obligación.  | Sin propuesta concreta |  |
| TP11 | Animar la participación activa, los buzones de sugerencias, la reclamación y queja constructiva, así como las encuestas de satisfacción, con el fin de mejorar los servicios   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM lo contempla.                                |
| TP12 | Los ciudadanos deben tener acceso a su expediente personal, podrán solicitar copia íntegra del mismo y saber que personas y cargos tratan su caso. Así como deberán tener un calendario lo más aproximado posible de la resolución del mismo.  | No procede             | No procede contemplar en este código lo previsto en el Plan de administración electrónica.     |
| TP13 | Debo reflejarlo en este punto, porque no hay otro donde indicarlo: La Comisión de Ética Institucional deberá responder, y en un plazo determinado, cuando el empleado público destinatario de este Código se dirija a la misma.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM lo contempla.                                |
| TP14 | Se procurará que el acceso a la información sea preferentemente por medios electrónicos  | Contemplada            | La normativa ya contempla esta opción preferente.  |
| TP15 | Muy bonito.  | Sin propuesta concreta |  |
| TP16 | Para esto deberán dotarnos de personal y medios. Ya se ha visto el fracaso de la administración electrónica por esa falta de recursos al ponerla en marcha sin personal ni medios técnicos suficientes   | Sin propuesta concreta |  |
| TP17 | ¿los directores generales están incluidos? pues deberían estarlo para que también cumplan con esto   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos. |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| TP18 | Me parecen muy apropiadas  | Sin propuesta concreta |   |
| TP19 | Debemos ser muy eficientes   | Sin propuesta concreta |   |
| TP20 | 3  | Sin propuesta concreta |   |
| TP21 | Este apartado, si no va acompañado en el código ético de los cargos públicos por una obligación de no vetar la información que puede o no puede hacerse pública según sus intereses electoralistas, no sirve de nada.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla un Código Ético para Altos Cargos.  |
| TP22 | TOTALMENTE DE ACUERDO  | Sin propuesta concreta |   |
| TP23 | Creo que conocer "en profundidad" el Portal de Transparencia de la CARM es función de la Oficina de la Transparencia y la Participación Ciudadana, los demás debemos tener una idea general del portal.  | Estimada               | Se ha modificado la redacción de esta norma de conducta en los siguientes términos: "4. <b>Procurarán conocer la estructura y contenidos</b> del Portal de Transparencia y Gobierno Abierto y del resto de portales temáticos |
| TP24 | Correcto   | Sin propuesta concreta |   |
| TP25 | Opino que está bien descrito.  | Sin propuesta concreta |   |
| TP26 | El texto muy adecuado pero que verdaderamente se apliquen los mecanismos para que se lleve a la práctica y no quede únicamente en un ideal.  | Sin propuesta concreta |   |
| TP27 | El apartado 4 es un claro ejemplo de arrimar el ascua a mi sardina.  | Sin propuesta concreta |   |
| TP28 | Muy bien   | Sin propuesta concreta |   |
| TP29 | los escritos que se dirigen a los ciudadanos son complejos. la administración NO es transparente   | Sin propuesta concreta |   |
| TP30 | Para favorecer la transparencia se debe: facilitar a los empleados públicos registrar los documentos en registros oficiales y no mediante "recibís" internos del servicio; considerar al empleado público con funciones policiales como parte interesada en los procedimientos sancionadores para poder tener acceso a dichos expedientes y salvar la sospecha de "embudo" y "cuello de botella" en las denuncias que ingresan en la Administración. | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión, control y seguimiento.  |



| COD. | APORTACIÓN   | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|--|------------------------|---|
| TP31 | Veo bien las obligaciones pero me falta la parte que corresponde a la Admon. en formar a su personal y dotarle de medios para ello.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.   |
| TP32 | Lo mismo de antes, el apartado está bien, pero es irrealizable con los medios actuales. ¿Cómo va a haber datos abiertos, publicidad activa, transparencia e información pública, sin aún no funciona (en lo que conozco) algo tan elemental como el expediente electrónico? Lo más abierto y transparente es que el ciudadano interesado en un procedimiento pueda consultar el estado de su expediente desde casa (y exigir que el procedimiento sea correcto y ágil). En definitiva, hay que invertir más en tecnología al servicio de la función pública.   | Sin propuesta concreta |   |
| TP33 | Principio general es que a igual trabajo, igual salario.   | Sin propuesta concreta |   |
| TP34 | Incluiría que en la relación con la ciudadanía ante consultas o información que se facilita se usará un lenguaje claro y sencillo, exentos de tecnicismos que facilite la comprensión.   | Estimada               | Se añade un nuevo punto a este apartado: 1. Procurarán usar un lenguaje sencillo, fácilmente comprensible y exento de tecnicismos en aquellas respuestas que den ante consultas de la ciudadanía o en la información que se les facilite. |
| TP35 | Todos los empleados públicos deberían de llevar una identificación mientras están trabajando.  | No procede             | No procede incluir en este código las instrucciones sobre identificación del personal establecidas en la normativa vigente.   |
| TP36 | "Conocerán en profundidad el Portal de Transparencia de la CARM, con el fin de aprovechar su información en beneficio de la ciudadanía" Existe una cantidad de Portales, web, etc. inmensa con informaciones muchas veces no coincidentes, los empleados públicos tienen que conocer en profundidad los procedimientos que tramitan, sus propias web, sus propios sistemas de acceso, las novedades que muchas veces no se comunican adecuadamente y además el Portal de la Transparencia que está muy bien aunque no siempre tiene la información actualizada. ¿Qué es prioritario conocer la web o portal de tu organismo o el Portal de la Transparencia? Con la mayoría de los servicios saturados no hay tiempo material de hacer "extras". | Estimada               | Se ha modificado la redacción de esta norma de conducta en los siguientes términos: "4. <b>Procurarán conocer la estructura y contenidos</b> del Portal de Transparencia y Gobierno Abierto y del resto de portales temáticos de la CARM. |
| TP37 | Transparencia y datos abiertos deben ser acciones de formación permanente para facilitar el conocimiento   | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.   |
| TP38 | CUANTA MAS INFORMACIÓN TENGA LA CIUDADANÍA, MEJOR SE VALORARÁN LOS PUESTOS DE LA ADMINISTRACIÓN  | Sin propuesta concreta |   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN  |
|------|---|------------------------|---|
| TP39 | Correcto.   | Sin propuesta concreta |   |
| TP40 | Intentar hacerse entender, entender y ser entendido es importante; o al menos, eso entiendo.  | Sin propuesta concreta |   |
| TP41 | "con el ánimo de reforzar confianza ". "Con el ánimo de reforzar la confianza".<br><br>"Conocerán en profundidad el Portal de Transparencia de la CARM, con el fin de aprovechar su información en beneficio de la ciudadanía." Yo añadiría "por lo que se comprometerán a realizar las acciones formativas que se lleven a cabo". Lo mismo se puede indicar con respecto a la redacción de documentos administrativos. | Estimada               | Se ha modificado la redacción de esta norma de conducta en los siguientes términos: "4. <b>Procurarán conocer la estructura y contenidos</b> del Portal de Transparencia y Gobierno Abierto y del resto de portales temáticos de la CARM.   |
| TP42 | Bien  | Sin propuesta concreta |   |
| TP43 | Cuidarán el uso adecuado de léxico, ortografía y puntuación de documentos, siendo preciso reciclarse en estos aspectos de forma continua.   | Contemplada            | Ya se incluyen dos normas de conducta en este sentido:<br>1. Redactarán los documentos que conforman los expedientes administrativos de la forma más clara posible, con objeto de facilitar su conocimiento y comprensión al ciudadano.<br>2. Procurarán usar un lenguaje sencillo, fácilmente comprensible y exento de tecnicismos en aquellas respuestas que den ante consultas de la ciudadanía o en la información que se les facilite. |
| TP44 | muy bien todo lo qui expuesto es el modelo ideal a seguir pero todos sabemos que solo es para que sea un texto muy bonito de leer y muy lejos de ser realidad   | Sin propuesta concreta |   |
| TP45 | Conocerán en profundidad el Portal de Transparencia de la CARM, con el fin de aprovechar su información en beneficio de la ciudadanía.<br>En este caso tendrán que promocionarse más para estar más cerca de nosotros.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM contempla acciones de difusión y formación.   |
| TP46 | difícil de conseguir, es bonito el perseguir ese objetivo, pero.....  | Sin propuesta concreta |   |
| TP47 | Desarrollar las aplicaciones informáticas o medios que permitan desde el inicio de un procedimiento, la disponibilidad directa de toda la información para transmitirla, en los caso que sea posible, de la forma más rápida posible.   | No procede             | No procede en este código desarrollar las prescripciones y medidas que el Plan de administración electrónica contempla.   |
| TP48 | Aunque no aparece en la consulta, en el epígrafe correspondiente a la Comisión de ética institucional, debería aparecer algún apartado relacionado con la evaluación y seguimiento del código.  | Contemplada            | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM lo contempla.   |



| COD. | APORTACIÓN  | DECISIÓN               | MOTIVACIÓN |
|------|---|------------------------|------------|
| TP49 | También difícil de cumplir, aunque su cumplimiento mejoraría sobremanera la actuación pública | Sin propuesta concreta |            |



# III. APORTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Junto a la consulta en línea realizada a los empleados públicos, se han mantenidos distintas reuniones con las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios al objeto de recabar su opinión y propuestas al Código de Conducta.

A continuación se indican las aportaciones efectuadas por dichas entidades, así como la decisión adoptada por la Consejería de Transparencia, Participación y Portavoz, como órgano de la CARM competente en esta materia:

## CC.OO (Comisiones Obreras)

| APORTACIÓN  | DECISIÓN    | MOTIVACIÓN   |
|---|-------------|--|
| Como preámbulo hay que recordar que los valores exigibles a los empleados públicos se centran en la satisfacción de los intereses generales y en la prestación de servicios públicos de calidad a los ciudadanos, y para ello deben atender, entre otros, a los principios éticos y de conducta recogidos en el Art. 54, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP).  | Contemplada | La justificación del propio código señala lo siguiente: “Partimos de la premisa de que la misión fundamental de los empleados públicos es la satisfacción de los intereses generales y la prestación a los ciudadanos de servicios públicos de calidad, y que para desarrollarla deben atender, entre otros, a los principios éticos y de conducta recogidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.”  |
| El Sistema de Integridad Institucional se debería desarrollar en base a las RECOMENDACIONES DEL CONSEJO DE LA OCDE SOBRE INTEGRIDAD PÚBLICA, en primer lugar, demostrando el compromiso en los más altos niveles políticos y de gestión dentro del sector público, para reducir la corrupción y clarificar las responsabilidades institucionales. Y en un segundo lugar, fijando normas de conducta estrictas para los funcionarios públicos, mediante una cultura REAL de la transparencia que facilite y recompense el aprendizaje organizativo y que promueva el buen gobierno.<br>Por supuesto, que estas normas de integridad deben someterse al ordenamiento jurídico para evitar la inseguridad y la arbitrariedad en su aplicación, y el código de conducta del Empleado Público de la CARM propuesto, no lo cumple, simplemente es a nuestro entender una declaración de intenciones promovida por el gobierno con un marcado fin electoral. | Contemplada | El propio Sistema de Integridad Institucional de la CARM del que este código es parte se basa en las citadas recomendaciones de la OCDE a las que expresamente se refiere su exposición de motivos.<br>En la justificación de este código se hace mención expresa a ello: La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Consejo de Europa (Congreso de Poderes Locales y Regionales) son partidarios de que las políticas de ética pública e integridad se extiendan a la propia función pública, en la medida en que los empleados son el principal activo y el motor del cambio de cualquier organización pública. |
| El camino por seguir quedó perfectamente definido el 30 de julio de 2018, cuando la CARM firmó un Convenio de colaboración con Transparencia Internacional en materia   | Contemplada | El Sistema de Integridad Institucional de la CARM del que este código es parte, recoge entre sus elementos el desarrollo   |



| APORTACIÓN  | DECISIÓN          | MOTIVACIÓN  |
|---|-------------------|---|
| <p>de transparencia y buen Gobierno. Con dicho convenio se pretendía potenciar dos elementos esenciales: a) la creación de Canales de comunicación que permitan denunciar conductas inapropiadas o presuntas prácticas irregulares, con el objeto de prevenir prácticas no deseadas en la Administración Regional, y b) la creación de un Registro Público de Grupos de Interés con la finalidad de prevenir e informar de la influencia de dichos grupos de interés en el proceso de toma de decisiones del Gobierno Regional.</p> <p>Ambos elementos esenciales para configurar un Sistema de Integridad Institucional están sin desarrollar, y por eso sorprende que se nos pida opinión sobre un código de conducta, que como muy bien dice el documento, es en realidad un código deontológico profesional de carácter esencialmente preventivo que no contiene normas jurídicas de obligado cumplimiento y que carece de contenido disciplinario aplicable a los empleados públicos. Es decir, un documento no resuelve, obliga, ni garantiza conducta alguna deseable.</p> |                   | <p>y puesta en marcha de un Registro de Grupos de Interés y de un Buzón Ético y de Buen Gobierno.</p>   |
| <p>Para CCOO, es un buen momento para que en la tramitación de la Ley de Función Pública que sigue pendiente en la Asamblea Regional, se incluya, al igual que hizo el Gobierno Vasco en su Proyecto de Ley de Empleo Público una de las dos recomendaciones recogidas en la Memoria de 2017 de la Comisión de Ética Pública del Gobierno Vasco, que prevé ampliar a la totalidad de su plantilla la obligación de cumplir con los "valores y principios" establecidos en el Código Ético y de Conducta al que deben adherirse los cargos públicos. Si queremos hacer algo, hagámoslo bien, tomemos como ejemplo el código Vasco, y sometamos el trabajo a la opinión del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia.</p>   | <b>No procede</b> | <p>Se trata de una aportación dirigida a su incorporación en la nueva ley de función pública, por lo que no procede en este código realizar comentario al respecto.</p> |

## SATSE (Sindicato de Enfermería)

| APORTACIÓN   | DECISIÓN           | MOTIVACIÓN   |
|--|--------------------|--|
| <p>En la página 5ª apartado 1º: En el párrafo 4º después del paréntesis dice: <b>procurando que, nosotros pondríamos evitando.</b></p>   | <b>Estimada</b>    | Se modifica el texto.  |
| <p>En el apartado 3º, dice: <b>Harán un uso razonable, nosotros quitaríamos lo de razonable, quedando, harán un uso ético y responsable.</b></p>   | <b>Estimada</b>    | Se modifica el texto.  |
| <p>En la página 11, en el párrafo 3º, después del punto seguido dice: <b>Asimismo, podrán comunicarle cuantas actuaciones inadecuadas..... nosotros pondríamos un añadido: Así mismo, podrán comunicarle cuantas actuaciones inadecuadas y sugerencias estimen .....</b></p> | <b>Contemplada</b> | Ya se recoge en este apartado la posibilidad de formular a esta Comisión cuantas dudas o consultas se estimen necesarias por los destinatarios del código. |



## IV. VALORACIÓN Y CONCLUSIONES

---

La misión fundamental de los empleados públicos es la satisfacción de los intereses generales y la prestación de servicios públicos de calidad, siendo, por tanto, el Código de Conducta de los Empleados Públicos un elemento fundamental del Sistema de Integridad Institucional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Así, el Código es un pilar básico para reforzar los valores éticos, principios y normas de conducta que, en el ejercicio de sus funciones, deben desarrollar los empleados públicos.

Por ello, en la elaboración del código ético de los empleados públicos es básico y fundamental la participación de los actores implicados, en este caso, los empleados y sus representantes, las organizaciones sindicales, para mejorar y contextualizar su redacción.

Los empleados públicos **participantes** han sido **244**. Destaca la Consejería de Empleo Universidades, Empresa y Medio Ambiente, con 59 participantes, seguida de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes con 45 participantes. En cuanto a la edad de los participantes destaca en tramo de 45 a 49 años con 48 participantes.

Los empleados anteriores han formulado un total de **530 aportaciones**. Gran parte de ellas han sido aportaciones sin propuesta concreta (285, un 54 % del total), con comentarios en general favorables sobre el código pero sin formular sugerencias de mejora o propuestas concretas alguna. Incluyendo aquellas aportaciones que formulaban cuestiones ya contempladas en otros apartados del texto consultado o en el Sistema de Integridad Institucional del que el borrador de código sometido a consulta forma parte, suponen un 84 % del total.

Se han **estimado** totalmente 45 aportaciones (un 8% del total), y de forma parcial otras 17 aportaciones (otro 3%), sumando todas ellas un total de **62 aportaciones**, suponiendo un 11 % del total de las realizadas, lo que ha supuesto una **mejora** considerable de la **redacción** del texto, y en particular de determinados extremos y normas de conducta del Borrador de Código de Conducta de los Empleados públicos.

Así, como consecuencia de estas propuestas de mejora se han introducido en el borrador **nuevas normas de conducta** destinadas a garantizar la **sostenibilidad medioambiental**, así como a garantizar la aplicación de los derechos a la intimidad y a la **desconexión digital** derivados de la nueva **normativa en materia de protección de datos**, y ha dado lugar a una redacción mejorada de la norma de conducta en materia de **prohibición de regalos**.

Además, estas **nuevas normas de conducta** introducidas en el código de empleados públicos **se trasladarán** en igual sentido al **código de conducta de altos cargos** que, asimismo, se contempla en el Sistema de Integridad Institucional del que ambos forman parte.

Al margen de las aportaciones incluidas en el Borrador de Código como consecuencia de la consulta a empleados públicos señaladas anteriormente, es necesario resaltar que el texto también ha sido objeto de **mejora** como consecuencia de las **reuniones** presenciales mantenidas entre las **organizaciones sindicales** representantes de aquellos, y la Secretaría General de la Consejería de Transparencia, Participación y Portavoz, así como de sus **aportaciones** escritas sobre su texto.



La **redacción del texto definitivo** del borrador, una vez concluya su tramitación administrativa ordinaria y se apruebe por el Consejo de Gobierno será también objeto de **publicación en la Plataforma de Participación Ciudadana** junto con el texto derivado de esta fase de consulta.