

## SERVIDORES PÚBLICOS: EL TRABAJO BIEN HECHO.

*José Luis Pellicer García*  
Abogado, MBA, Máster en Ética y Democracia

*Ortega vió con enorme lucidez lo que significaba el «superhombre» de Nietzsche. No es un futuro, en el sentido ekstático temporal, sino una capacidad, un germen, un impulso, un instinto de regeneración, una nueva perspectiva vital y una invitación: atrévete a ser lo que eres, «llega a ser el que eres», haz de tu vida una obra de arte (Jesús Conill, 2007: 209).*

### RESUMEN

Este trabajo pretende reflexionar acerca de lo que debería ser un servidor público, en su más amplio significado, desde una perspectiva ética. Así, estos no deben limitarse a cumplir la ley. Existe algo más. Deben ser ejemplo de conducta, cumpliendo con unos estándares mínimos y exigencias de integridad, dignidad y decoro. Con ello, las instituciones del sector público generarán confianza en la ciudadanía y aumentará su reputación por el trabajo bien hecho. Las buenas prácticas y hábitos, la relación intrínseca entre ética y reputación, conforman su forma de ser, ese carácter necesario para ayudar «en» y «desde» el sector público a construir una sociedad decente.

### ABSTRACT

This paper aims to reflect on what a public servant should be, in its broadest sense, from an ethical perspective. So, these should not be limited to complying with the law. There is something more. They should be examples of conduct fulfilling unique requirements and demands of integrity, dignity and decorum. With this, public sector institutions will generate trust in citizens and increase their reputation for work well done. Good practices and habits, the intrinsic relationship between ethics and reputation, shape their way of being, that necessary character to help «in» and «from» the public sector to build a decent society.

## 1. ¿SERVIDORES PÚBLICOS?

La gestión de la cosa común, de lo público, cuya financiación tiene como fuente fondos públicos, aquellos que «no se sabe muy bien de quien son», y que hemos permitido, es más, hemos decidido para «comodidad» nuestra, que sean gestionados por nuestros representantes, quienes han demostrado que no están capacitados para ello y se han instalado para no irse, se encuentra en un momento que ni es sencillo ni fácil, como tampoco lo es el panorama general de desorientación social. Jiménez Asensio señala que “[...] *El problema todos sabemos cuál es. Está muy identificado. Por desgracia, se han refugiado en la actividad política muchas personas que no tienen otro «oficio» y no saben hacer otra cosa que vivir «de» la política. Limpiar la propia casa es el primer gran problema que encuentra quien quiere hacerlo. Y, obviamente, ese político «insider» se resiste ferozmente a dejar su cuota de poder (por insignificante que esta*

sea) o, peor aún, no quiere perder su estándar de vida adquirido. Fuera hace mucho frío. Que se lo pregunten a los maltrechos ciudadanos que observan como sus empleos estables, sus viviendas o sus condiciones de vida se van evaporando [...]” (en Palomar, 2013: 52).

La reacción frente a esa sensación y realidad, precisa no sólo de la actuación del poder político, sino que es necesaria una reacción del conjunto de los actores sociales que están compelidos a proyectar una imagen real de que otra concepción y otro funcionamiento son posibles y que no son las instituciones el problema sino la forma y el alcance con el que las mismas han operado en los últimos años. El sector público no está concebido para propiciar ni permitir la corrupción. Una gestión eficaz y honrada es posible. Es necesaria.

Esa sensación resulta más preocupante y, desde luego, más injusta, porque empaña o se proyecta sobre el servicio público y, por ende, a la reputación de quienes durante su vida profesional se identifican con el mismo y muestran un comportamiento ejemplar y compromiso con lo público. Es cierto que la percepción social es que el sector público está sobredimensionado y que en el mismo no están los mejores. A veces, ni siquiera están. Pero esto no es óbice para considerar que todos los servidores públicos estén al servicio de la ineficacia y del despilfarro. Esto no es cierto y, en todo caso, sería injusto generalizar. Es probable que, al margen de los «cargos electos, altos cargos y personal de libre designación» en el sector público (o eso piensan los primeros, que pueden designar a los segundos discrecionalmente en todos los casos), el resto de servidores públicos tengan una cierta responsabilidad por la omisión y por el silencio, aunque es probable, también, que la ausencia de criterios profesionales en la gestión del empleo público sea consecuencia de lo anterior. Confirma Alberto Palomar que “*la Administración Pública de nuestros días carece de una organización moderna, responsable, organizada y estructurada*” (Palomar, 2013: 53), difuminándose el alcance del control porque diluye la responsabilidad y su intensidad se tiñe de partidismo político.

No sólo es errónea sino todo lo contrario. «Esos» servidores públicos a los que nos hemos referido como «cargos electos, altos cargos y personal de libre designación» en el sector público, lejos de ser personas capacitadas para tomar decisiones responsables, crean situaciones claras de irracionalidad e injusticia. «*Lo característico del momento es que el alma vulgar, sabiéndose vulgar, tiene el denuedo de afirmar el derecho de la vulgaridad y lo impone dondequiera*» (Ortega, 2014: 73). Y nos confirma Ortega que «*El hombre vulgar, antes dirigido, ha resuelto gobernar el mundo*» (2014: 159). Podríamos aproximar una causa común: falta de reflexión, debate y consideración sobre lo público, junto a un proceso de planificación serio de cara a la eficacia y la preponderancia de los intereses partidistas. Parece ser que no hemos aprendido de los errores de nuestra experiencia y saber histórico y seguimos viviendo un tiempo de irresponsabilidad. Es más, hemos olvidado nuestro pasado. No contamos con él.

Es tal el nivel de degradación de los valores éticos en las Administraciones públicas, instituciones, organizaciones, partidos políticos, sindicatos, etcétera, que parece que la cuestión se centra en la corrupción. Cuando ésta constituye tan sólo uno, aunque sea el más grave, de los atentados a la ética en que puede incurrir un servidor público. “*Un mundo sobrado de posibilidades produce, automáticamente, graves deformaciones y viciosos tipos de existencia humana*” (Ortega, 2014: 162).

La corrupción generalizada que padecemos no es sino una de las manifestaciones de la degradación de los valores morales que azota a las sociedades, tan difícil, por no decir imposible de superar con normas jurídicas. Si se quiere, de verdad, regenerar la vida pública y construir una sociedad decente, es necesario hacer autocrítica desde los representantes políticos hasta los ciudadanos, desde los empresarios hasta los funcionarios, todos los actores de la sociedad en conjunto, y recordar otros elementalísimos deberes.

Avishai Margalit, quien se licenció, doctoró y obtuvo un máster en Filosofía en la Universidad Hebrea de Jerusalén, nos dice que *“Una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas. Y distingo entre una sociedad decente y una sociedad civilizada. Una sociedad civilizada es aquella cuyos miembros no se humillan unos a otros, mientras que una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas”*, (Margalit, 2010: 15).

El artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), define el concepto de «empleados públicos» de la siguiente manera: *“Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones públicas al servicio de los intereses generales”*. Los empleados públicos se clasifican en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual.

Por otro lado, consideramos «servidor público», concepto más amplio que el de empleado público, a toda persona física que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el sector público, cualquiera de sus instituciones u organizaciones empresariales o de cualquier otro tipo, donde los servidores públicos son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones. Cuando hablamos de servidor público incluimos a los empleados públicos.

Son deberes de los empleados públicos, de conformidad con el artículo 52 de la LEBEP, desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, debiendo actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos que le siguen.

Los artículos 53 y 54 de la LEBEP nos dicen que los empleados públicos respetarán una serie de principios éticos y de conducta, respectivamente. No nos vamos a detener en ellos, no por no ser importantes, claves diría yo, sino porque este trabajo pretende reflexionar brevemente acerca de lo que debería ser un servidor público desde una perspectiva ética.

La Disposición adicional primera de la LEBEP nos cita un ámbito específico de aplicación, cuando nos dice que los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 – dedicados a los deberes de los empleados públicos y código de conducta- serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del citado Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica. Entre otros, se está refiriendo a las sociedades mercantiles de capital público.

Tras lo dicho hasta aquí, la condición de «servidor público» no sólo comporta derechos sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, el propio sector público y las necesidades del servicio. Éste, el servicio público, se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica cultura de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar, hoy como ayer. Por ello, el sector público no podrá realizar adecuadamente los fines que el ordenamiento le asigna de espaldas a los valores éticos, siendo estos, exigencia de todos y cada uno de los servidores públicos, asumiendo la ética como fin de la acción de los servicios y servidores públicos.

La conducta que se exige a los servidores públicos, tanto en su actividad pública como privada, será la que corresponda a la dignidad, pues todas las exigencias éticas hunden su raíz en la dignidad humana. No se trata de inmiscuirse en la intimidad de los servidores públicos, sino de lo que debería ser; y estos deben ser ejemplo de conducta cuando salgan de su esfera íntima, cumpliendo con unas mínimas exigencias de dignidad y decoro.

Si bien hablamos de una ética pública, también tiene relevancia, como se ha dicho en varias ocasiones en este trabajo, la conducta de los particulares, de los ciudadanos, en definitiva del administrado. En muchas ocasiones, su conducta deja mucho que desear e incluso llega a ocupar un lugar destacado como corruptor. *“Y es que los medios de que disponen los corruptores son de tal entidad, que hace falta una integridad moral que no abunda en una sociedad que valora por encima de todo la riqueza material y el individualismo posesivo”* (González, 2014: 128).

Habitualmente, las decisiones vienen guiadas por actividades corruptas, si bien requieren de la intervención de los servidores públicos en los procedimientos del sector público, y relacionados con los servicios que prestan. No obstante, es muy importante no olvidar que la profesión de servidor público va unida, en muchas ocasiones, al ejercicio de potestades y privilegios que no tienen el resto de profesiones, de ahí la importancia de enmarcar su labor dentro de una lógica de lo correcto que supere la mera asunción del sistema de valores instrumental. O dicho de otro modo, hacer lo correcto es más importante que ser eficaz, aunque lo ideal es ser eficaz haciendo lo correcto.

Una concienciación del tema y un nuevo orden de cosas sólo pueden acometerse con unas bases sólidas donde todo organismo, incluso las organizaciones de capital privado, debe establecer su código ético de base, e impartir formación ética de carácter permanente. La conciencia de cada cual, en el fondo, seguirá rigiendo en la actuación personal de cada servidor público, luego los códigos como las leyes, tienen que ser para todos. La ley persigue el interés general, establece lo que conviene para la sociedad, sociedad en la que el servidor público tiene una función que cumplir, es parte de ella. La tiene que cumplir con honestidad intelectual, pero también con convencimiento personal de lo que hace y con responsabilidad. El sector público persigue fines morales como la dignidad, justicia, redistribución, etcétera, y, por lo tanto, es impensable que sus servidores no sigan el mismo fin. La existencia de unos deberes básicos supone el reverso del derecho de los ciudadanos a una buena gestión.

La ética de la convicción es la que entiende que hay que realizar determinadas acciones porque son buenas sin tener en cuenta las consecuencias. La ética de la responsabilidad es la que se percató de que las consecuencias que se siguen de las propias acciones también hay que tenerlas en cuenta. Adela Cortina nos dice que *“nuestra ética es una ética de la «responsabilidad convencida»”,* porque en este caso quien gestiona el sector público o cualquier tipo de organización, *“tiene que estar convencido de cuál es el fin de esa actividad; de cuál es el fin y cuál es la meta. Cuando se asume la responsabilidad por las consecuencias es teniendo en cuenta el fin que se persigue, no buscando el beneficio particular, sino el fin que se persigue”* (Cortina en ETNOR, 2016: 16).

Los códigos éticos y de conducta no lo arreglan todo, existen muchas y diversas reformas. La renovación es espiritual, de valores, de convencimiento de que no se es menos válido ni menos inteligente si se respeta el fin general, el interés público, el otrora llamado bien común. Ello es imposible sin una vinculación personal, sin una autorresponsabilidad en el ámbito que sea. La dignidad humana, como decíamos anteriormente, es la que marcará las pautas para una toma de concienciación ciudadana, dado que lo que depende de ello es, ni más ni menos que la esencia de la democracia.

Dentro de los servidores públicos se encuentran los citados anteriormente como de «libre designación» o «designación política», que, en lo que a nosotros interesa, copan la dirección del sector público, cuya función pública, no puede ir dirigida directamente a la garantía del Derecho ni de la eficacia desde el punto de vista técnico, sirviéndose de los servidores públicos que han accedido al cargo en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, para su acción. De esta forma, *“los ciudadanos asisten atónitos, por ejemplo, a la incapacidad de encontrar un sistema de designación de profesionales que actúen en defensa del interés general dentro de instituciones públicas esenciales”* (Palomar, 2013: 57). El servidor público que accede mediante la «libre designación» está al servicio de la colectividad y no viene a servirse, viene a servir.

A mi juicio, el trabajo bien hecho, ya se realizó. Existe un Estatuto Básico del Empleado Público regulado por ley y un código para todos los servidores públicos, al margen de los elaborados por las distintas autonomías, municipios, instituciones y sociedades mercantiles de capital público. En todos ellos, se trata de que la labor del servidor público se realice con diligencia y sin descuido que derive en el anormal funcionamiento de los servicios públicos. Debemos recordar que el sector público no es un fin en sí mismo, sino que es un medio para el servicio de los ciudadanos. Debe estar comprometida sólo al bien general. Sin embargo, deben potenciarse valores que están recogidos directamente en la Constitución española, verdadero código ético del sector público y sus representantes: eficacia, eficiencia, servicio a los intereses generales, y sometimiento a la Ley y al Derecho. Por encima destaca el deber de promoción de la defensa de los derechos fundamentales: personales, civiles y políticos, así como económicos, sociales, culturales, de medio ambiente, etcétera. Esos valores deben expresar las aspiraciones de la sociedad respecto a la acción de los servidores públicos, por un lado, y ser un medio de control para adecuar las conductas de estos a los códigos éticos. Para que esto pueda ser así, deben crearse instrumentos y un clima social adecuado donde, además de las normas, la innovación, la creatividad y la formación en valores morales de los servidores públicos se califican de indispensables.

Cuando hablamos de códigos éticos entendemos que se trata de entrar directamente a formar parte de la responsabilidad por lo público, de participar en comités y que emitan opiniones, recomendaciones, directrices, etcétera. El código ético no debe limitarse a cumplir unos valores. Precisa de la participación de todos los implicados. Nos dice García-Marzá que *“cuando interviene la ética aplicada es porque, por así decirlo, estamos en contextos donde fallan los mecanismos tradicionales de coordinación de la acción, como son las normas tradicionales o las regulaciones jurídicas”* (2004: 230). Los códigos éticos pretenden mejorar las buenas prácticas en el sector público y en las organizaciones, cuyo rasgo fundamental es la asesoría ética por parte de los miembros especializados del comité de ética. *“Con esta mejora se asegura la construcción de un suelo firme para una buena reputación, y en definitiva, para la generación y desarrollo de la confianza”* (García-Marzá, 2004: 232). Desde la perspectiva ética, una buena práctica se refiere siempre al cumplimiento de las expectativas morales depositadas en la institución u organización, que tienen que ver siempre con el respeto de la dignidad de las partes implicadas. Finalmente, y siguiendo a García-Marzá, tres elementos son clave para la gestión ética de los servicios públicos: «códigos éticos», donde se exprese la voluntad y la disposición de la organización para el reconocimiento y satisfacción de todos los intereses en juego; «comités de ética», espacio para la razón pública para el seguimiento y control de los compromisos adquiridos y su deliberación; y, «auditorías éticas», consistencia entre lo que se dice y se hace. Todo ello nos permitirá forjar el carácter de las instituciones que forman parte del sector público generándose confianza en el trabajo de sus servidores.

Hace falta como se ha dicho desde diversos frentes una renovación ética profunda de los servidores públicos, aunque en realidad, a mi juicio, es en la propia sociedad donde hace falta esa renovación. Muchas veces se infravalora el mensaje porque venga de una fuente cuya autoridad no se quiere aceptar sin caer en la cuenta de que el mensaje es el que importa. La distinción entre

público y privado en la moral, puede ser una de las culpables de esta situación. Más que la distinción, pues el ámbito de actuación tiene que ser diferente, es la separación mental o ideológica para hacer del sector privado una zona de impunidad, pero curiosamente conectada con la zona pública en cuanto a los intereses y redes que se pueden conseguir. La zona pública sirve para tejer esos intereses y abrir nuevos proyectos. El sector público persigue fines públicos, morales podríamos decir, por ello, es impensable que sus servidores no sigan el mismo fin.

Hoy se califica como principio ético cumplir con diligencia las tareas que corresponden al servidor público, pero, en realidad, *“la ética exige todavía algo más. Exige una entrega al servicio, un afán de perfeccionamiento en las técnicas, un esfuerzo en intentar la perfección. Es principio de su conducta, mantener actualizada su formación y cualificación”* (González, 2014: 163). Otros servidores públicos son necesarios.

Es difícil minimizar el impacto que la falta de valores y, sobre todo, la corrupción causan en el deterioro de la credibilidad y la imagen de lo público. Por más que el sector público o cualquiera de sus instituciones exhiba brillantes logros, si sobre ella recae la sospecha de que da cobijo a conductas poco lícitas o inducidas por intereses espurios no habrá reconocimiento ni apoyo; no se generará ciudadanía ni valor público. Los ciudadanos no sólo desean servicios eficientes y de calidad, también exigen moral, ética y valores cívicos de sus servidores públicos. La ética y la moralidad influyen no sólo a medio y largo plazo sino también a corto plazo en la percepción ciudadana de los resultados. De aquí que el compromiso y la empatía favorezcan la percepción de los servicios y que la desidia, el desinterés o la corrupción socaven las bases de las instituciones.

## **2. INTEGRIDAD, OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD**

Es cierto que actuar con integridad en muchas ocasiones genera múltiples situaciones de profundo debate moral, con la consiguiente incertidumbre en el servidor público sobre si su actuación es o no la correcta. No obstante, lo ideal es que cada servidor público busque en cada caso la mejor solución intentando no sacrificar absolutamente ningún valor, aunque se prioricen algunos. En el justo medio está la virtud. Ésta, la virtud, según Aristóteles, depende del contexto y de las diferentes situaciones que vive un individuo. Es un hábito para decidir ante determinadas situaciones. Aristóteles empieza su *Ética a Nicómaco* definiendo lo esencial de la ética: el bien. Y ese hábito, el bien, cuanto más se practica, más se tiene.

Un hombre es malo por ignorancia. Si supiera cómo es lo bueno, no sería malo. Para Platón, al ser el conocimiento del bien un conocimiento exacto y riguroso que se puede alcanzar dialécticamente, el obrar bien adquiere un rasgo intelectual. Partiendo de la intuición de que todo el mundo obra buscando un bien aparente, se concluye que nadie obra mal a propósito, sino buscando un bien. El que obra bien es porque sabe, y el que obra mal, es porque ignora lo que es bueno en realidad.

Los servidores públicos han de servir, con objetividad, los intereses generales, con sometimiento a la Ley y al Derecho. Nos los recuerda la Constitución española, la LEBEP, la Ley de Procedimiento Administrativo y la Ley de Transparencia y Buen Gobierno: perseguir la satisfacción de los intereses generales «de los ciudadanos» y se fundamentarán en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualquiera otro que pueda colisionar con la objetividad.

Ahora bien, a diferencia de un Juez o Tribunal, quienes han de decidir teniendo en cuenta única y exclusivamente el Derecho, al margen de cualquier otra consideración de oportunidad y conveniencia, los servidores públicos sirven a los «intereses generales». Estos intereses

generales, dentro la estructura organizativa y «jerarquizada» del sector público, como nos recuerda González, “*depende de otros superiores que interpretan y definen el interés en que en cada caso se concreta ese «interés general»*” (2014: 35). Eso sí, con sometimiento a la Ley; pero sirviendo a los intereses generales, que ya implica una obligación vinculada a una ética de fines, una ética que exige al servidor público reflexionar sobre si los actos que se le encomiendan promueven el interés general. La objetividad debe ser plena por parte del servidor público y al margen de cualquier consideración política. Debe decidir en cualquier caso lo que es sujeción plena a la Ley y a los principios generales del Derecho.

La LEBEP incluye entre los principios éticos del empleado público, que su actuación se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la «imparcialidad», manteniendo un criterio independiente y ajeno a todo interés particular. Esa imparcialidad debe ser plena, actuando en conciencia a lo que se considere conforme al Derecho y al interés general para garantizar el acierto en su actuación y en la decisión. Ello puede llegar incluso a obligarle a mantener una posición contraria a la del superior que decide. “*Hacer un dictamen contrario a lo que se considera justo por atender sugerencias del superior o por halagarle en su vanidad, constituye el más grave atentado, no ya a la imparcialidad, sino a la lealtad y fidelidad a los superiores*” (González, 2014: 36). Es el peor servicio que se puede hacer al sector público, al ciudadano y al propio superior (cargo electo, asesor, alto cargo y personal de libre designación, en la mayoría de los casos).

Existe una práctica viciosa que está generalizada en el sector público: cuando el trabajo objetivo e imparcial del servidor público no resulta estar de acuerdo con el órgano decisor, “*en lugar de apartarse y razonar la disconformidad con la propuesta y redactarse una nueva resolución, se llama al despacho al funcionario de turno y se le indica que haga una nueva propuesta, desapareciendo la que no es conforme con los deseos de la autoridad*” (González, 2014: 36). Eso es corrupción. Si lo correcto es la resolución que en definitiva se adopta, para el servidor público que infringió sus deberes será hasta un alivio ver que desaparece el rastro de su falta. Pero, ¿y en el caso contrario?

Normalmente, también el funcionario acaba por acceder a redactar nueva propuesta, después de un intento de mantener la propuesta que se cree justa, con más o menos energía. ¿Cómo va a ser indiferente que los que, por el puesto que ocupan en la sociedad y deben ser ejemplo de conducta, incurran en actitudes que el propio ordenamiento jurídico prohíbe? Nos dice Joan Llinares, Director de la Agencia Valenciana Antifraude, en su twitter personal: “*Cuando los corruptos se ven acorralados nunca reconocen su culpa ni señalan hacia arriba, siempre señalan hacia abajo, hacia los funcionarios. Funcionarios, denunciad la corrupción antes de que os arrastre*”. Es cierto que existen infinitas maneras de hacer imposible la vida del servidor público que ha considerado hacer lo correcto en su trabajo y en su compromiso diario con lo público, al contravenir las instrucciones «retorcidas» del superior que responden a un fin particular. Su carrera futura e incluso su empleo pueden estar en juego. No son héroes.

Pero, pese a todo, existe una conducta moral exigible y exigida en la normal convivencia de las personas estimadas honestas. Que es lo que impone la LEBEP al exigir objetividad, imparcialidad, austeridad, honradez, es decir, modelo de conducta, rigor al seguir las normas éticas, integridad en el obrar. “*Tendrán que salir de la zona de confort en la que están instalados*” los servidores públicos. Y hay que “*hacerlo desde el compromiso ético y profesional como horizonte más inmediato*” (Martínez, 2017). El servidor público no tiene derecho a elegir el camino fácil.

Son necesarios servidores públicos que cumplan, entre otras, las recomendaciones de la OCDE sobre integridad pública, donde se incorporen a la gestión de los servicios públicos a partir de los principios de igualdad, mérito y capacidad. Profesionalizado y permanentemente

formado, devoto del servicio público, orgulloso de servir los intereses generales, y con “*mayores obligaciones y motivaciones de las que podrían resultar de una simple contratación sujeta a las leyes del mercado*” (González, 2014: 7); sin límites de tiempo ni intensidad, pues se corresponden con el buen funcionamiento del servicio público y, por ende, a asumir todas las tareas que, en general, exija una óptima prestación del mismo.

### 3. BIBLIOGRAFÍA

- Aristóteles: *Ética a Nicómaco*, Alianza, Madrid, 2016.
- Carretero, S. (2010): *Corrupción, funcionarios públicos y papel de la deontología*, Revista Telemática de Filosofía del Derecho, nº 13.
- Conill, J. (2007): *El poder de la mentira*, Tecnos, Madrid.
- Cortina, A. (2007): *Ética de la razón cordial. Educar en la ciudadanía en el siglo XXI*, Nobel, Oviedo.
- Cortina, A. (2009): *Ciudadanos del mundo: Hacia una teoría de la ciudadanía*, Alianza, Madrid.
- García-Marzá, D. (2004): *Ética empresarial. Del diálogo a la confianza*, Trotta, Madrid.
- González, J. (2014): *Corrupción, Ética y Moral en las Administraciones Públicas*, Aranzadi, Navarra.
- Kant, I. (2016): *La paz perpetua*, Alianza, Madrid.
- Ortega y Gasset, J. (2014): *La rebelión de las masas y otros ensayos*, Alianza, Madrid.
- Martínez, R. (2017): Entrevista realizada por Luis Javier Sánchez, en Conflegal.com, 20/2/2017.
- Margalit, A. (2010): *La sociedad decente*, Paidós, Barcelona.
- Palomar, A.; Garcés, M. (2013): *La Gestión de los Fondos Públicos: Control y Responsabilidades*, Aranzadi, Pamplona.
- Prats, J. (2007): “La lucha contra la corrupción como parte integrante del Derecho, el deber y las políticas de buena administración”, Cuadernos de Derecho Público, nº 31, pp. 13-29.
- Rodríguez-Arana, J. (2012): *El ciudadano y el poder público: El principio y el derecho al buen gobierno, y a la buena administración*, Reus, Madrid.
- Sanmartín, C. (2012): *De Gorgias de Platón*, Madrid, Grados.
- Soriano, R. (2011): “La corrupción política: Tipos, causas y remedios”, Anales de la Cátedra Francisco Suárez, nº 45, pp. 382-402.
- Villoria, M. (2016): *La corrupción política*, Síntesis, Madrid.