

12 herramientas para elaborar un código ético



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE
AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA

12 HERRAMIENTAS PARA ELABORAR UN CÓDIGO ÉTICO

**Aprobado por Resolución del Director de la AVAF.
13 de marzo de 2024**



This work is licensed under the Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License.
No se permite el uso comercial de la obra original ni la generación de derivadas.
Para ver una copia de esta licencia <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



EL CÓDIGO SERÁ OPERATIVO INCLUYENDO ...

Principios, valores y normas de conducta Y los MECANISMOS para su aplicación por toda persona servidora pública en sus funciones o cargo.

Reenvío a normativa sobre responsabilidades.

Procedimientos para identificar y gestionar el conflicto de interés: DACI, abstención, Incompatibilidades.

Partiendo de concretar los distintos intereses particulares. Mayores exigencias en función del área.

EXTENSIÓN A CONTRATISTAS.

Pautas para planificación , orientación a resultados y compromiso con la formación.

Comité de ética asesor, receptor de consultas y denuncias (buzón).

Instrumento vivo, público, que se debe revisar y actualizar.

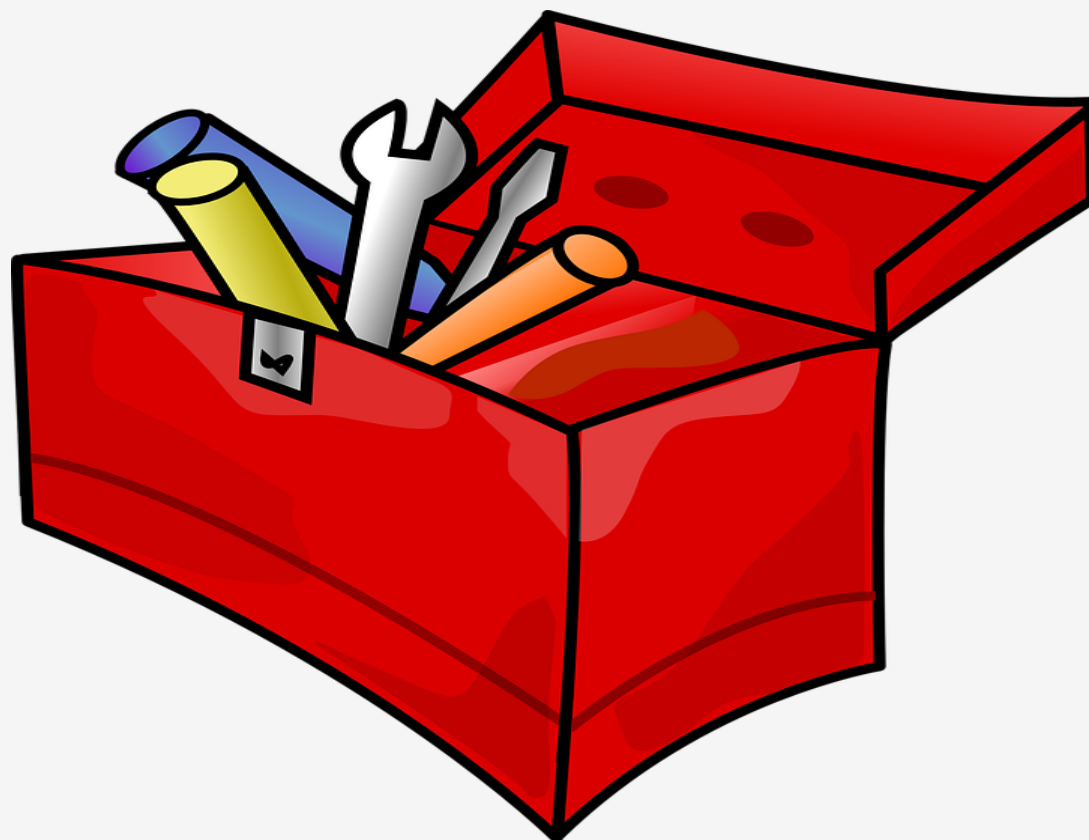
Política de regalos.

Seguridad de la información, confidencialidad, protección de datos y garantía de derechos digitales



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

TOOLKIT: 12 ELEMENTOS Y REFERENCIAS PRÁCTICAS



1. REFERENCIAS LEGALES Y CONCEPTOS: CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Aglutina una amplísima selección de normas (**internacionales, europeas, estatales y autonómica valenciana**) para abordar, desde todos los aspectos posibles, la **regulación GENERAL Y ESPECÍFICA de la INTEGRIDAD**.

Novedoso **glosario de términos** que, a modo de índice analítico, que se convierte en un recurso fundamental para el manejo y utilidad del código y **un buen aliado para el diseño de su CÓDIGO ÉTICO:**

- . **Contenido mínimo,**
- . **Principios (buena administración, buen gobierno, buena regulación)**
- . **Sistemas de información**
- . **Conflictos de interés: concepto, intereses particulares, declaraciones de actividades, bienes y regalos, incompatibilidades, puertas giratorias, prevención y control.**
- . **Marcos de integridad.**
- . **Planificación.**
- . **Responsabilidades (contable, disciplinaria, patrimonial, penal).**
- . **Formación.**
- . **Mecanismos para la integridad en: contratación, convenios, función pública, gestión económica, subvenciones, urbanismo, SPI, elecciones.**

Código de Integridad de la Comunitat Valenciana

Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana



tirant
lo blanch



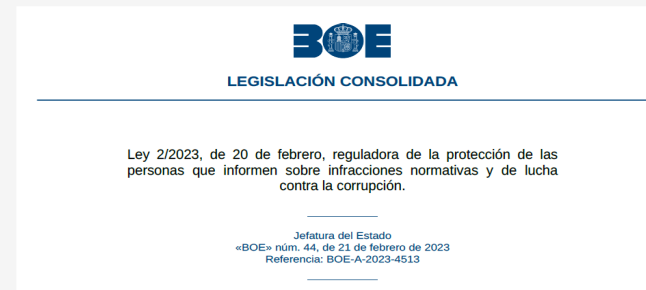
AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE



LA APROBACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO EN EE.LL: UNA OBLIGACIÓN LEGAL

La cultura de la integridad institucional no sólo es un reto y una oportunidad sino también un **MANDATO LEGAL.** ..

En los últimos tiempos, se ha “positivizado” en diferentes normas (internacionales, europeas, estatales y autonómicas), traduciéndose en un conjunto de obligaciones que **hay que cumplir.**



COMPROMISOS DE INTEGRIDAD

IV Plan de Gobierno Abierto de España 2020-2024

Sistemas preventivos de integridad pública

- Regulación de un registro de grupos de interés obligatorio
- Integridad en la inteligencia artificial
- Modificación de la ley de incompatibilidades de personal empleado público

Protección de denunciantes

Regulación para proteger a denunciantes de corrupción o fraude:

- Canales protegidos
- Prohibición de represalias





ES UNA DE LAS PREVENTIVAS DEL “CICLO ANTIFRAUDE”

1) POLÍTICA ANTIFRAUDE



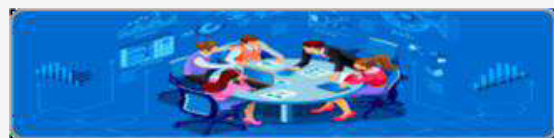
2) CÓDIGO ÉTICO



3) SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.



4) UNIDAD ANTIFRAUDE



5) FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



everything



...affects everything



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

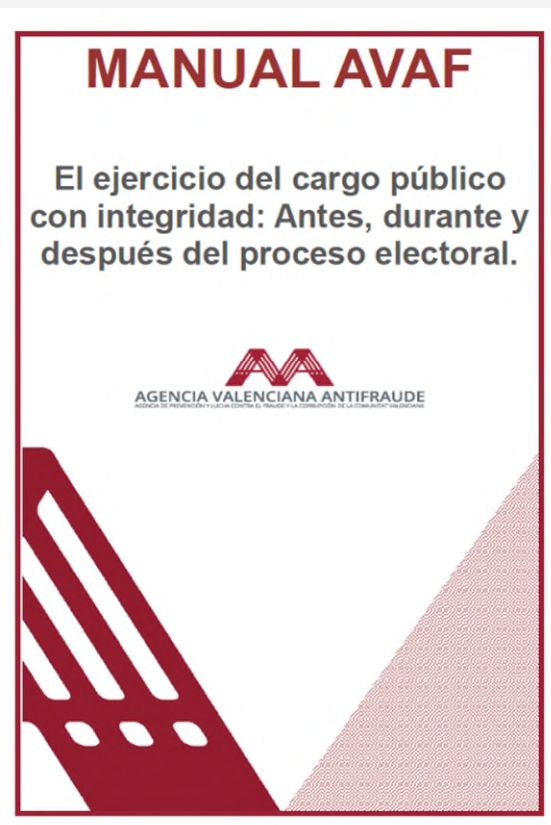
La **misión de servicio público** de cualquier entidad pública está **orientada a la consecución del interés general** en su concreto ámbito competencial, **siendo los CÓDIGOS ÉTICOS/DE CONDUCTA el marco idóneo para posibilitar un ejercicio del cargo alineado con el mismo.**

EL TÍTULO III DE LA VIGENTE LEY 1/2022 DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO AUTONÓMICA **LOS IMPONE con un contenido mínimo (art. 55):**

- a) Los **valores, normas de conducta y principios rectores de la entidad y de los cargos y personal** vinculado a ella, así como la **política de regalos** de la entidad.
- b) Los **mecanismos para la efectividad** de estos valores, normas de conducta y principios rectores, y los que se establezcan para el **seguimiento, control e interpretación** del código.
- c) **Vías y mecanismos de difusión, formación y sensibilización** sobre el código.
- d) **Revisión, rendición de cuentas y actualización** del código.

Pero no basta con aprobar un código y publicarlo. Se trata de **un proceso que implica dedicación, esfuerzo y actuaciones de mejora continua. Está en juego la buena administración.**

2. APOYO PARA ESTABLECER MECANISMOS DE REFUERZO POR ÁREAS DE PRÁCTICA ESPECÍFICOS PARA ENTIDADES LOCALES



Con motivo de las pasadas elecciones autonómicas y locales se aprobó por Resolución del director de 25 de mayo, y dirigido a todos ustedes, este **MANUAL**.

El nuevo mandato pone en sus manos el **reto** y la **oportunidad** de **alinear las políticas públicas y su gestión con los intereses generales**.



Para activar los **marcos de integridad** en cada entidad local (entre ellos, el código ético) se ofrecen toda una serie de **claves, cautelas y procedimientos** de utilidad para el diseño de los **mecanismos de refuerzo** (conflicto de interés y otros riesgos) **en las diferentes áreas de práctica de competencia municipal**.



Guía AVAF:

El Plan de Integridad
Pública: Hoja de Ruta y
Anexos Facilitadores.



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE
AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

La **Guía AVAF: El Plan de Integridad Pública: Hoja de Ruta y XXI Anexos Facilitadores**, aprobada por Resolución del director núm. 821, de 15 de noviembre de 2021, actualizada por Resolución núm. 942 del director de la Agencia, de **8 de septiembre 2023** <https://www.antifraucv.es/recomendaciones-guias-y-manuales/> está orientada a la construcción de un sistema de Integridad pública.

El código ético es uno de los **marcos de integridad** más útiles para prevenir irregularidades contenidos en el Plan de integridad. **La guía incorpora un modelo orientativo como Anexo V. El SIAGE adjunta sendos modelos;**

Sistema de Integridad
de la Administración General del Estado



3. NATURALEZA DEL CÓDIGO ÉTICO Y LÍMITES.

Instrumento interno de autorregulación de obligatoria observancia.

TSJUE: no tienen carácter normativo; sistematizan **compromisos** de futuro, no normas jurídicas.

TC y TS: los códigos deontológicos habilitan la imposición de sanciones por las infracciones de su contenido, mientras que los códigos éticos no.

Mientras que **el Derecho puede forzar el cumplimiento de leyes (coacción)**, **la observancia de la ética descansa en la persuasión para el cambio cultural, interiorizando los valores y principios éticos.**

El código NO tipifica sanciones... **RESERVA DE LEY DE LA POTESTAD SANCIONADORA (ART. 25 CE)**

La implementación del código requerirá marcos de integridad eficaces (OCDE).



4. SU ÁMBITO SUBJETIVO (DESTINATARIOS): EJEMPLOS:

Debería ser **bifronte**, informando la actuación tanto de los altos cargos como del personal empleado público de la entidad (cargos electos, altos cargos, directivos y ejecutivos de la organización, personal eventual, Funcionariado de carrera e interino, personal laboral).... **EL CONJUNTO DE SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS.**

Es el caso del **CÓDIGO DE LA AVAF** (aprobado por Resolución del Director núm. 82 del 10/02/2022), del **Código ético de la Xunta de Galicia**, aprobado por Resolución de 8/09/2014, del **de la CNMC** de 18/03/2015, entre otros...

Ello suscita credibilidad y confianza en la ciudadanía, legitimando así la institución, para lo que es imprescindible desarrollar el **sentido de pertenencia institucional y la profesionalidad** en el ejercicio de las funciones públicas.

Resulta conveniente introducir **previsiones para contratistas y otros perceptores privados de fondos públicos** (inclusión de clausulado ético en la documentación preparatoria de los procedimientos correspondientes; adhesión parcial al código, en su caso, etc).



OTROS CÓDIGOS ...





5. PROCESO PARTICIPATIVO Y PÚBLICO DE ELABORACIÓN:

Búsqueda del **compromiso voluntario con unos valores compartidos** que han sido fruto del **consenso**.

Fomento de un **ethos de autocontrol y responsabilidad**, favoreciendo la conducta responsable de la persona.

Elaborar un código no consiste en una enumeración de principios copia/pega de otro código; requiere:

- Una **reflexión profunda previa** del clima ético e idiosincrasia de la organización (reparto de responsabilidades, organización, funcionamiento, formación, toma de consciencia del conflicto de interés, etc);
- Lo anterior necesita un **PROCESO PARTICIPATIVO de elaboración del código** (posicionamientos individuales ante las responsabilidades compartidas); **reuniones, alegaciones, etc.**
- **PUBLICIDAD** (no ha de ser un documento interno secreto): sólo así generará confianza en la ciudadanía en el compromiso público de la institución;
- Un **INSTRUMENTO VIVO**, en constante **SEGUIMIENTO.... COMITÉ DE ÉTICA** como órgano consultivo y de revisión.
- **CENTRADO EN MÁS VALORES QUE EN NORMAS.**



CON IMPLICACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO: MEJORES PRÁCTICAS

Es esencial el **compromiso político** por aprobar el **CÓDIGO** y el de dotarlo de los **recursos suficientes** para su ejecución y seguimiento, estableciéndose los **roles y responsabilidades** de los actores implicados.

Claridad y accesibilidad: las políticas y códigos éticos estén **redactados de manera clara y comprensible**. Utiliza un **lenguaje sencillo** para que se pueda entender fácilmente su contenido. Además, estos documentos deben estar **fácilmente disponibles y accesibles para toda persona servidora pública de la entidad local**, preferiblemente en una **plataforma en línea o intranet**.

Orientación y capacitación: Organizar **sesiones informativas y talleres periódicos** para explicar las políticas, resaltar los puntos clave y responder a las preguntas y dudas que puedan surgir. Esto ayudará a garantizar **que se sabe cómo aplicarlas en su trabajo diario**.

Ejemplos y escenarios prácticos: **para ilustrar los principios éticos y los posibles conflictos de interés**. Esto facilitará la comprensión de cómo las políticas y códigos se aplican en situaciones reales (Casos de estudio o ejercicios de simulación que reflejen situaciones comunes en la entidad local, lo que ayudará a identificar y abordar los conflictos de interés de manera efectiva).

Comunicación continua: **diversos canales de comunicación**, como boletines informativos, correos electrónicos, reuniones de equipo y tablones de anuncios, para recordar la importancia de aplicar los códigos éticos.

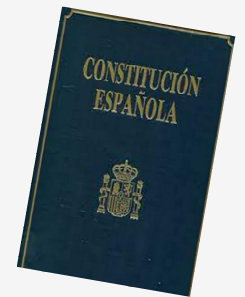
Ejemplo de liderazgo: El liderazgo de la entidad local debe **predicar con el ejemplo** en términos de ética y cumplimiento. Los líderes deben demostrar su compromiso y **promover una cultura de integridad en toda la organización**.

Monitoreo y cumplimiento: Esto implica realizar **auditorías** periódicas, **investigar denuncias** de violaciones éticas y **tomar medidas** correctivas cuando sea necesario. Además, debes **fomentar una cultura de denuncia segura y protegida**.



6. EL CÓDIGO DEBE DESARROLLAR LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE LA INSTITUCIÓN :

- partiendo del marco normativo genérico de referencia regulador de los **principios éticos y deberes** contenido en los artículos 52, 53 y 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, así como en los artículos 97 y 98 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana y 54 LTBG.
- tomando en consideración aquellos derechos, deberes, principios y valores de **buena administración pública**,
- Podrá integrar, asimismo, desde una perspectiva holística y moderna, **valores basados en la Agenda 2030**, tales como la sostenibilidad ambiental o la justicia,
- y otros basados en las **nuevas directrices legales de la función pública**, como la **planificación o la orientación a resultados**.





 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Producido en colaboración con **TROLLBÄCK + COMPANY** | TheGlobalGoals@trollback.com | +1.212.529.1010
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: dtpicampaign@un.org

Recomendación general

Planificación: herramienta clave para prevenir los riesgos de corrupción en las organizaciones.

AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

Ejemplos de Valores: nucleares y constelaciones

Legalidad y respeto a los derechos humanos

Objetividad

Imparcialidad

Neutralidad e independencia

Proporcionalidad

Lealtad institucional y ejemplaridad

Profesionalidad

Responsabilidad y dedicación

Honestidad

Cortesía, respeto y buen trato

Igualdad y no discriminación

Equidad

Confidencialidad

Transparencia y participación ciudadana

Planificación y orientación a resultados

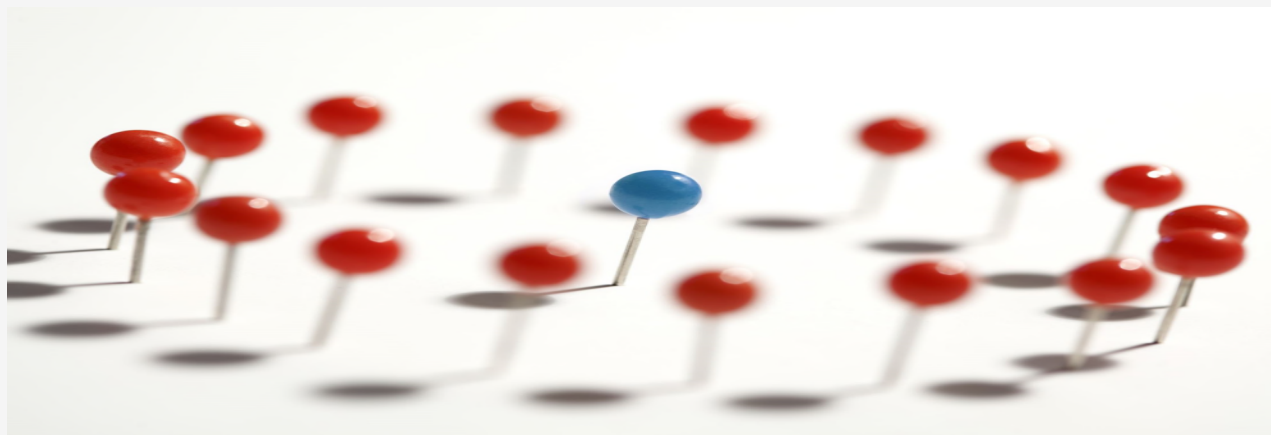
Rendición de cuentas

Eficacia, eficiencia y sostenibilidad

Sostenibilidad medioambiental

Agenda 2030 – Objetivos 16 y 17

17 Colaboración institucional





Art.54 LTBG: Los *altos cargos* (extensivo vía código ético a toda persona servidora pública) **DEBEN:**

- a) actuar con **integridad, ejemplaridad y transparencia** en la gestión de los asuntos públicos
- b) garantizar una **gestión financiera justa y equitativa**, dedicada a la mejora del bienestar de la ciudadanía, de acuerdo con los principios de **buena administración**
- c) Gestión de los intereses públicos que tengan encomendados, con **imparcialidad y neutralidad** respecto de los intereses privados afectados.
- d) actuar con **igualdad en el trato** y sin arbitrariedad ni discriminaciones
- e) prevalecer el principio de **buena fe** en el cumplimiento de sus obligaciones.
- f) evitar cualquier acción que ponga en riesgo el **interés público o el patrimonio** de las administraciones públicas.
- g) comunicar a los órganos competentes, especialmente a los órganos e instituciones de control y fiscalización, cualquier actuación irregular de que tengan conocimiento.** Para lo cual pueden hacer uso de los **canales y las vías de denuncia o alerta** que hay para comunicar posibles situaciones de irregularidades, malas prácticas, fraude o corrupción.
- h) observar estrictamente el **régimen de incompatibilidades** establecido en el ordenamiento jurídico y **evitar situaciones de conflicto de intereses tanto durante el ejercicio del cargo como tras el cese**, y se deben **abstener** de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar la imparcialidad
- i) ejercer el cargo en beneficio exclusivo de los intereses públicos, y deben actuar con **imparcialidad e independencia** en la toma de decisiones a fin de **evitar que su actuación pueda estar condicionada por conflictos de intereses**
- j) guardar la reserva debida** respecto de los hechos o de las **informaciones conocidas con motivo del ejercicio de sus competencias**
- k) cumplir la política de regalos** que establezca el código ético.
- l) No pueden usar tarjetas de crédito o de débito con cargo a cuentas** de la Generalitat
- m) actuar con **sobriedad y austeridad** y gestionar, proteger y conservar los recursos y los bienes públicos adecuadamente para que se destinen de manera prudente, eficiente y **productiva a los fines para los cuales fueron reservados**
- q) adoptar la **rendición de cuentas como un principio básico de actuación.**



2. El Consell **y las corporaciones locales**, además de sus altos cargos, **deben asumir el compromiso de ejercer la acción de gobierno de manera transparente y de rendir cuentas de su gestión a la ciudadanía**. A estos efectos, el Consell y las corporaciones locales deben **impulsar instrumentos** para que el órgano de gobierno en conjunto, y cada uno de los integrantes en su ámbito, puedan:

- a) **Compartir con la ciudadanía las decisiones políticas** y los avances y las dificultades de la gestión pública.
- b) **Dar cuenta** de la administración de los **recursos públicos y de su coherencia con la planificación de la acción de gobierno**.
- c) Desarrollar **mecanismos para la mejora continua** de las políticas y actuaciones y su adaptación a las demandas ciudadanas.
- d) Facilitar el **control y la evaluación** de toda la acción de gobierno por parte de la ciudadanía y fortalecer su capacidad para estimular y orientar esa acción.



La IGS aprobó en febrero/2024 una metodología de evaluación para la acreditación de la calidad de los servicios públicos de la Generalitat Valenciana revisada y actualizada a la **nueva versión del Modelo EFQM de Excelencia, Innovación y Sostenibilidad aprobado en 2020**. Se incluyen así aspectos como:

- Definición del propósito.
- Definición de los elementos que componen su cultura y valores.
- Gestión del ecosistema en el que opera.
- Gestión de sus grupos de interés.
- Gestión de la **experiencia de cliente** (ciudadanía, empresa, ...), **experiencia de empleado/a** y de otros grupos de interés.
- Generación de **valor compartido con sus grupos de interés**.
- Impulso de la creatividad e innovación y aprovechamiento de la **tecnología**
- Aprovechamiento de los **datos, la información y el conocimiento**.
- Gestión de la ciberseguridad**.
- Gestión del riesgo**.
- Aplicación de la predictibilidad y **adaptación a los cambios del entorno**



MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES

Principios, valores y normas de conducta Y los MECANISMOS para su aplicación por toda persona servidora pública en sus funciones o cargo.

Reenvío a normativa sobre responsabilidades.

Procedimientos para identificar y gestionar el conflicto de interés: DACI, abstención, Incompatibilidades.

Partiendo de concretar los distintos intereses particulares. Mayores exigencias en función del área.

EXTENSIÓN A CONTRATISTAS.

Pautas para planificación , orientación a resultados y compromiso con la formación.

Comité de ética asesor, receptor de consultas y denuncias (buzón).

Instrumento vivo, público, que se debe revisar y actualizar.

Política de regalos.

Seguridad de la información, confidencialidad, protección de datos y garantía de derechos digitales



7. LA POLÍTICA DE REGALOS:

Regla general: no aceptación de regalos, más allá de los *usos habituales, sociales o de cortesía* (“concepto jurídico indeterminado”) que excedan de 90 Euros código gallego, 50 euros código AVAF...

IMPORTANCIA DE FORMACIÓN Y EJEMPLOS:

Artículos promocionales (bolígrafos, llaveros, imanes, calendarios, libretas, tazas, etc);

Obsequios simbólicos: Regalos que tienen un valor sentimental o simbólico, pero que no tienen un costo material significativo, como recuerdos o artesanías locales.

Siempre **comunicando la recepción** del regalo y con **constancia en registro** de la organización, **publicidad** y/o comunicando el **rechazo y devolución** del presente. **(EJEMPLO: Registro en sede AVAF)**

Nunca darán lugar a tratos de favor en el ejercicio de funciones públicas.

ANEXO 2.5 SISTEMA DE INTEGRIDAD DE LA AGE. MODELO PARA LA NOTIFICACIÓN DE REGALOS QUE EXCEDEN LOS USOS DE CORTESÍA.



Las 4 PREGUNTAS DE LA LISTA “GIFT” DE LA OCDE (lista de verificación) para reflexionar sobre las implicaciones potenciales de recibir un regalo.

- **GENUIN** (Genuino): ¿Este regalo genuinamente se me entrega por apreciación sobre algo que hice en mi papel de funcionaria o funcionario público y no por algo que fue solicitado o fomentado por mi persona?
- **INDEPENDENT** (Independiente): Si acepto este regalo, ¿una persona razonable tendría dudas sobre mi independencia en el desempeño de mi trabajo en el futuro, especialmente si la persona responsable de dar este regalo está involucrada en o se ve afectada por una decisión que yo pudiera tomar?
- **FREE** (Libre): Si acepto este regalo, ¿me sentiría libre de la obligación de hacer algo a cambio para la persona responsable del regalo, para su familia, amigos o socios?
- **TRANSPARENT** (Transparente): ¿Estoy preparada o preparado para declarar este regalo y de dónde viene, de manera transparente, a mi organización y sus clientes, a mis colegas profesionales, y a los medios y el público en general?

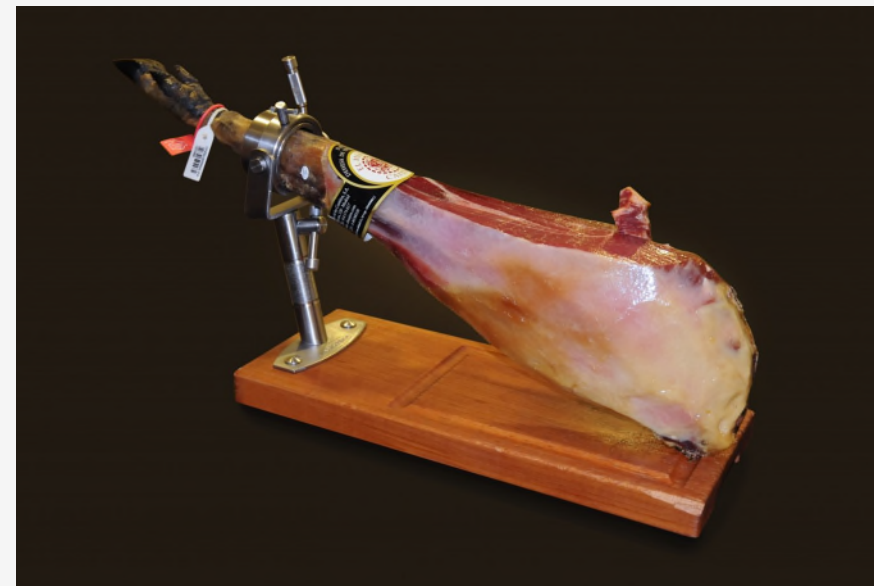


REGALOS PROHIBIDOS PARA TODA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA:

Todo obsequio, ventaja, beneficio, favor o concepto equiparable, de cualquier naturaleza y denominación, que se reciba en consideración al cargo que desempeña la persona servidora pública, ya sea para sí mismo o para su círculo personal o familiar, etc. y, en concreto:

- a) Que estén prohibidos por la ley, o que puedan ser razonablemente percibidos como un intento de infuir en su conducta como personal al servicio público.
- b) Dinero en efectivo o equivalente a ello (vales de regalo, billetes de lotería...),
- c) Cualquier objeto físico (teléfono móvil, reloj o bolso de marca),
- d) La posibilidad de participar gratuitamente en eventos abiertos al público o de carácter privado, que solo son accesibles a cambio de una remuneración y que representan un cierto valor (como entradas para eventos deportivos, conciertos, teatro, conferencias, etc.),
- e) cualquier otra ventaja de valor pecuniario, como los costes de transporte.
- f) Los regalos hechos en forma de servicios u otros beneficios que no sean dinero en efectivo (por ejemplo, una promesa de empleo o de recibir un premio o condecoración).
- g) Los que razonablemente puedan dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o generar la percepción de que quien los hace tiene derecho a un trato preferente o a obtener unas condiciones más favorables, generándose, en su reciprocidad, la impresión de que surge la obligación implícita de una determinada e ilegítima actuación de la empleada o empleado público.
- h) Con independencia de su importe o naturaleza, cualquier invitación, regalo o atención que, por su frecuencia, características o circunstancias, pudiera ser interpretado, por un observador objetivo, como hecho con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor.
- i) En aquellos casos en los que se participe de algún modo en procedimientos de contratación o de inspección, con carácter general, se rechazará cualquier tipo de regalo o invitación de personas físicas o jurídicas incursas en procesos de licitación o procesos de inspección y sanción.
- j) En todo caso, no se considerará socialmente aceptable cualquier obsequio, sea cual sea su valor, que no tenga una justificación o amparo en la tradición o la costumbre o que pudiera tener una interpretación distinta del mero detalle de cortesía.

EL CACTUS vs EL JAMÓN IBÉRICO





Artículo 29 CE AVAF. Prohibición de recibir regalos

1. Como consecuencia del ejercicio de sus funciones, las personas servidoras públicas de la AVAF **rechazarán cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas, a salvo de los obsequios de cortesía** que en todo caso serán la excepción, tanto durante el desempeño de sus funciones en la Agencia como una vez finalizados sus servicios.
2. A estos efectos, **se entenderá por obsequio de cortesía** aquellos objetos, muestras de cortesía habitual o atención protocolaria comprendidos dentro de los usos y costumbres sociales que provengan de una institución o de una asociación sin ánimo de lucro y **cuyo importe no exceda de 50 euros**. Si el obsequio de cortesía **excede de dicha cuantía se procederá a su devolución**, a excepción de aquellos que tengan como destino la biblioteca de la Agencia en cuyo caso se seguirá la Política de Donaciones de libros y otros materiales bibliográficos de la misma.
3. La recepción de cualquier obsequio de cortesía deberá quedar **registrada en el Registro de Obsequios de Cortesía de la AVAF, cuyo contenido mínimo, debidamente actualizado, especificará la fecha en que se realiza el obsequio, su descripción, la persona que lo realiza, la persona receptora y el destino dado al mismo**. Dicho Registro será de **público** conocimiento a través del portal de transparencia.

8. ELEMENTOS DEL CÓDIGO PARA DETECTAR, PREVENIR Y ABORDAR RIESGOS CONTRARIOS A LA INTEGRIDAD Y, ESPECIALMENTE: FUGAS DE INFORMACIÓN, CONFLICTO DE INTERÉS, FALTA DE PLANIFICACIÓN:

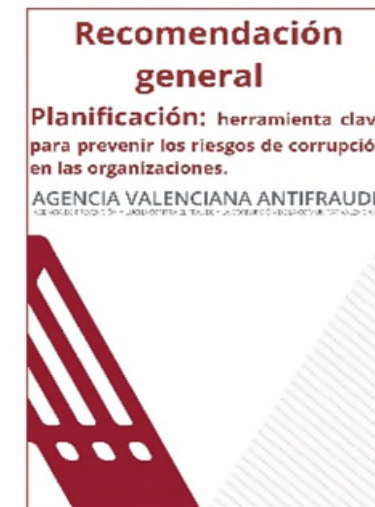
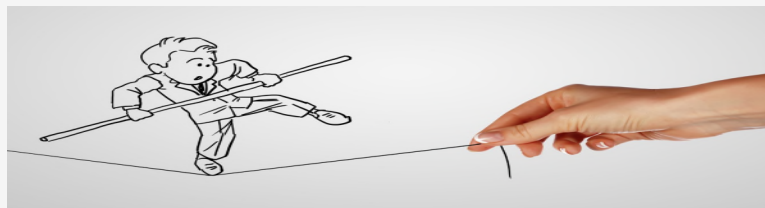
Definir la **función, características y régimen de acceso y gestión del buzón interno de denuncias**, que se configura como:

- un **canal interno para recibir denuncias relativas a este Código**
- diseñado y gestionado de **forma segura**,
- que debe garantizar la **confidencialidad** de la identidad del denunciante y del contenido de la denuncia,
- así como permitir la posibilidad de formular **denuncias anónimas**.

El buzón resultará especialmente útil para **comunicar al Comité de ética** las acciones u omisiones que supongan el **incumplimiento** de los valores y las pautas de conducta recogidos en este código, así como las **consultas** relativas a su aplicación e interpretación. Sus condiciones de funcionamiento deberán respetar las garantías de protección que establece la **Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por la que se transpuso la **Directiva (UE) 2019/1937** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre.



RIESGOS LATENTES EN LA TOMA DE DECISIONES



A.- RIESGO POR INADECUADA GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS.

B.- RIESGO POR OBSOLESCENCIA LEGAL Y TECNOLÓGICA: DESCONOCER EL MARCO NORMATIVO APLICABLE A LA DECISIÓN.

C.- RIESGO POR "SOBRE" O "INFRA" REPRESENTACIÓN.

D.- RIESGO POR CONFUSIÓN DE FUNCIONES DE LOS CARGOS DE CONFIANZA CON LAS RESERVADAS AL FUNCIONARIADO.

E.- RIESGO POR OCULTACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE PARA LA TOMA DE DECISIONES.

F.- RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE TRANSPARENCIA O DE TRANSPARENCIA COSMÉTICA.

G.- RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE PLANIFICACIÓN.

H.- RIESGOS POR POSIBLE LITIGIOSIDAD O DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL.

PRINCIPALES RIESGOS DETECTADOS EN EL MRR



**A.- FALSEDAD
DOCUMENTAL**

**B.- PRÁCTICAS
COLUSORIAS**

**C.- CONFLICTO DE
INTERÉS: tratos de
favor, etc**

**D.-
FRACCIONAMIENTO
DE CONTRATOS**

**E.- PÉRDIDA DE
PISTA DE AUDITORÍA**

**F. INCUMPLIMIENTO
DE OBLIGACIONES
DE INFORMACIÓN**

CONTINGENCIAS PENALES



PREVARICACIÓN

COHECHO

TRÁFICO DE
INFLUENCIAS

FALSEDAD
DOCUMENTAL

USURPACIÓN DE
FUNCIONES PÚBLICAS.

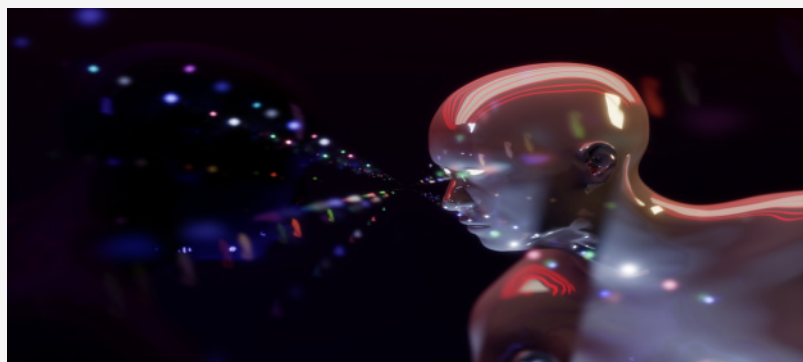
MALVERSACIÓN

FRAUDES Y
EXACCIONES ILEGALES

OTROS RIESGOS
ESPECÍFICOS
RESULTANTES DE LA
AUTOEVALUACIÓN DE
RIESGOS



**TU FALTA
DE PLANIFICACIÓN
NO ES MI
EMERGENCIA**





Los hackers se cuelan en los ayuntamientos valencianos

Los ciberataques impiden registrarse en el padrón, el pago de nóminas a los funcionarios y bloquean a la policía | Picassent, Requena y Castellón han padecido los últimos sabotajes

Extorsionan al ayuntamiento de Requena con 500.000 dólares en bitcoin tras un ciberataque

INFORME DE CIBERAMENAZAS, CSIRT-CV



CSIRT-CV

Centre Seguretat TIC
de la Comunitat Valenciana

Conviene identificar en el Código los tipos de ciberataques y la forma de actuar

(Comunicación de incidentes, etc):



Phishing: Los empleados de un ayuntamiento reciben correos electrónicos fraudulentos que aparentan ser de fuentes legítimas, como entidades bancarias o proveedores de servicios. Estos correos solicitan información confidencial, como contraseñas o números de cuenta, con el fin de robar datos sensibles o realizar fraudes.

Ransomware: Un ayuntamiento es víctima de un ataque de ransomware, en el cual los ciberdelincuentes bloquean el acceso a los sistemas informáticos y exigen un rescate para desbloquearlos. Esto puede resultar en la interrupción de servicios y la pérdida de datos importantes.

Ej: [CASTELLÓN](#).

Suplantación de identidad del personal: Los ciberdelincuentes obtienen información personal de los empleados de un ayuntamiento, como nombres, direcciones y números de teléfono, y utilizan esta información para hacerse pasar por ellos en comunicaciones fraudulentas. Esto puede llevar a estafas financieras o a la divulgación de información confidencial. [EJ: EMT AYUNTAMIENTO VALENCIA](#).

Ataques de denegación de servicio (DDoS): Un ayuntamiento sufre un ataque DDoS, en el cual los servidores son inundados con una gran cantidad de tráfico malicioso, lo que provoca la caída de los sistemas y la interrupción de los servicios en línea.

Ingeniería social: Los ciberdelincuentes utilizan técnicas de manipulación psicológica para engañar y obtener acceso a información confidencial o sistemas internos. Esto puede implicar hacerse pasar por personal autorizado o utilizar tácticas de persuasión para obtener datos sensibles.

EXTENSIÓN A CONTRATISTAS CON ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

Artículo 32 CE AVAF. Seguridad de la información, confidencialidad y protección de datos

- En aras de la seguridad de la información y de garantizar la confidencialidad de las actuaciones de la AVAF, su personal tiene **deber de secreto de los datos, las informaciones y los documentos que conozca en el desarrollo de sus funciones**. Asimismo, deberá mantener la **debida discreción** sobre aquellos asuntos que conozca sin que se pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público. En todo caso, quedarán exoneradas de responsabilidad las personas que faciliten la información en virtud de requerimiento judicial.
- A los efectos del apartado anterior, en el momento de la incorporación a la AVAF, su personal funcionario suscribirá una **declaración responsable sobre la obligación de confidencialidad**, de conformidad con el modelo del **anexo V** recogido en el presente Código (ETC).

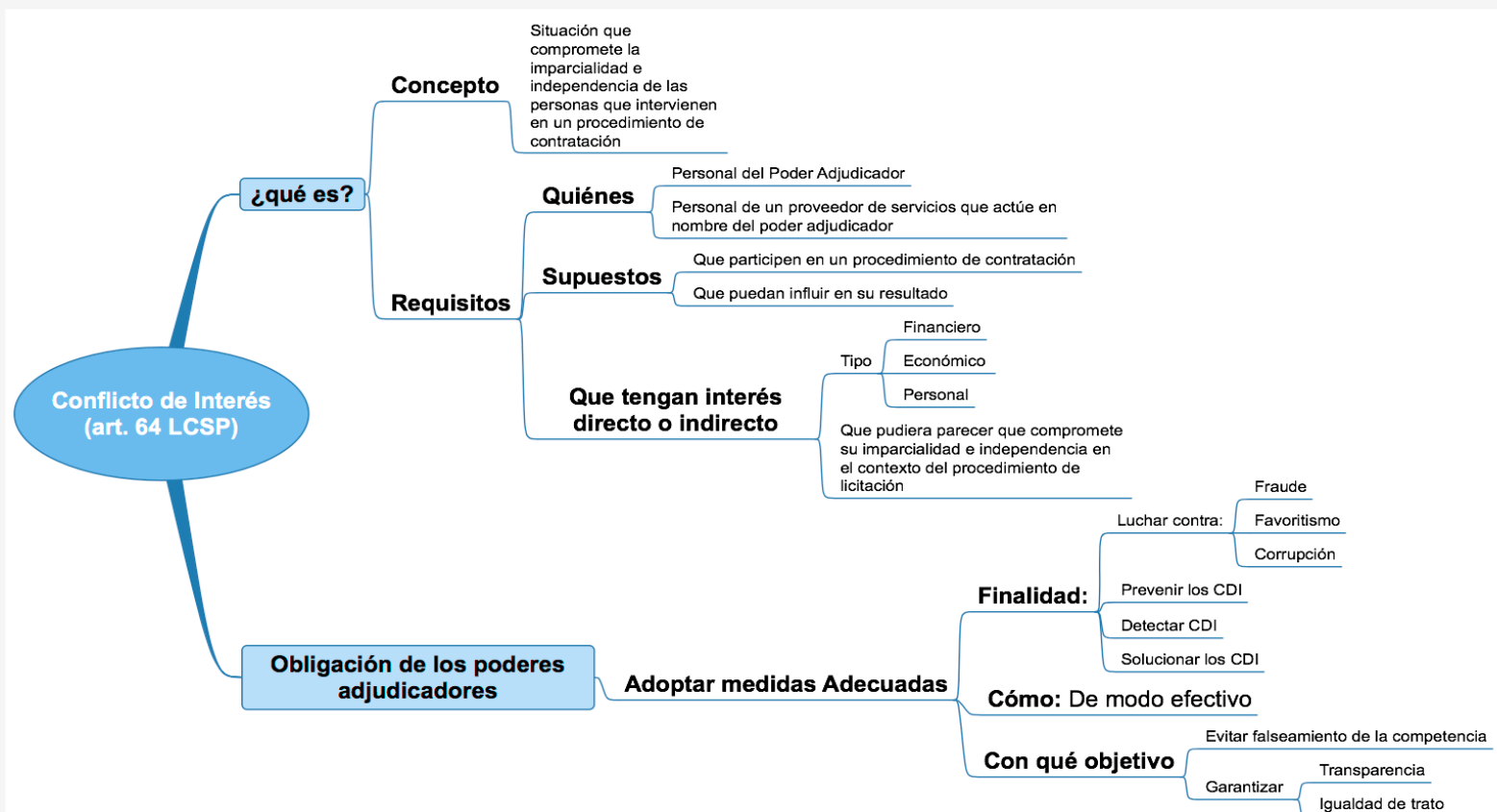
ART. 61 Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 (Reglamento Financiero) establece que existe CI «*cuando los agentes financieros y demás personas que participan en la ejecución del presupuesto tanto de forma directa, indirecta y compartida, así como en la gestión, incluidos los actos preparatorios, la auditoría o el control, vean comprometido el ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal*». (ART 64 LCSP PARECIDO)

- i. Es aplicable a **todas las partidas administrativas y operativas** en todas las Instituciones de la UE y **todos los métodos de gestión**.
- ii. Cubre **cualquier tipo de interés personal, directo o indirecto**.
- iii. Ante cualquier situación que se «**perciba**» como un potencial conflicto de intereses se debe actuar.
- iv. Las autoridades nacionales, de cualquier nivel, **deben evitar y/o gestionar** los potenciales conflictos de intereses.





Artículo 64.2 LCSP “[...] el concepto de conflicto de intereses abarcará, al menos, cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además **participe** en el desarrollo del procedimiento de licitación **o pueda influir** en el resultado del mismo, **tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal** que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación.”



Tipos de Conflicto de intereses

CONFLICTOS DE INTERÉS	REAL	POTENCIAL	APARENTE
Interés Particular	Tengo un interés particular que <u>puede</u> influir en mi juicio profesional 	Tengo un interés particular que <u>podría</u> influir en mi juicio profesional 	No tengo un interés particular que pueda influir en mi juicio profesional 
Juicio Profesional	Me encuentro en una situación donde he de ofrecerlo  Riesgo actual	Todavía no estoy en situación de ofrecerlo, pero podría producirse en un futuro  Riesgo futuro	Ya estoy en situación de ofrecerlo y alguien diferente a mi podría motivadamente concluir que tengo un interés que podría influir.  Riesgo reputacional



Los conflictos de interés y la integridad pública

<https://youtu.be/F65q4Z3Yu9w>



El juez obliga al Ayuntamiento de Tarragona a devolver 145.000 euros a FCC

Debido a que la técnica municipal que firmó el expediente trabajó antes en la empresa. El consistorio, que se muestra en desacuerdo con la sentencia, iniciará de nuevo el proceso

31 enero 2024 20:55 | Actualizado a 31 enero 2024 21:30



Una máquina del servicio de recogida de residuos en Tarragona. Foto: Pere Ferré

Ante esta situación, FCC presentó un **nuevo recurso**, esta vez contencioso-administrativo, que es el que ha **estimado** el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Tarragona.

El motivo que explica el fallo del juez es que «la imposición de las penalidades se ha basado única y exclusivamente en el **informe [...] emitido por la técnica** de gestión de residuos del Ayuntamiento de Tarragona». Al parecer, esta persona **había trabajado en FCC en los dos años previos al expediente** recurrido y, por eso, debería haberse abstenido de la firma del informe.

No obstante, la sentencia expone que «**existió una efectiva e incuestionable relación de servicios de la técnica con FCC** desde enero de 2013 hasta abril de 2018».

En consecuencia, según el escrito del juez, existe «una clara situación de **conflicto de intereses**» y la persona «se posiciona, introduciendo un **juicio de valor**, al indicar desde un primer momento que aquellas situaciones eran constitutivas de incumplimientos contractuales, proponiendo la imposición de penalidades».

La empresa considera en su argumentación que hubo una «suspensa de **falta de imparcialidad** de la técnica hacia FCC» y la existencia de un «juicio de valor, al realizar una valoración técnica y jurídica consistente en considerar unas determinadas situaciones como infracciones contractuales y proponer la imposición de penalidades, sin que exista otra valoración técnica ni jurídica diferenciada de la realizada por la esta persona».



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 428/2021 Resolución nº 937/2021

En este caso, en opinión del Tribunal la participación en el procedimiento como licitador de una persona física (funcionario jubilado), que ha prestado en el pasado, como funcionario en activo, las mismas funciones que se demandan en el contrato licitado, y que según el PPTP están estrechamente ligadas con la contratación (PPTP), compromete de manera efectiva la imparcialidad y objetividad del órgano de contratación a la hora de valorar las ofertas de los potenciales licitadores.

Es más, el Tribunal no sólo considera que la objetividad e imparcialidad en la valoración de las distintas ofertas se puede ver seriamente comprometida con la participación de una persona que ha sido durante años un funcionario incardinado, al menos en parte, en el servicio de contratación, sino que dicha situación ya ha afectado de manera significativa a la redacción del PCAP, que establece una serie de cláusulas que parecen haber tenido en cuenta que dicha persona iba a presentar oferta.



Expediente 96/18. Composición y funciones de las mesas de contratación y del Comité de expertos en las Corporaciones Locales.

JUNTA CONSULTIVA DE CONTRATACIÓN
PÚBLICA DEL ESTADO

Expediente 16/2019

Materia: Prohibición de contratar.



INFORME 14/2021, DE 18 DE FEBRERO DE 2022. MESAS DE CONTRATACIÓN EN LAS CORPORACIONES LOCALES.



INFORME 9/2021, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2021. PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES CON MISMO EQUIPO TÉCNICO A DOS LOTES DE DISTINTO OBJETO DEL QUE PUEDE RESULTAR INCOMPATIBILIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

INFORME 7/2021, DE 5 DE OCTUBRE DE 2021. PROHIBICIÓN DE CONTRATAR POR INCOMPATIBILIDAD. ACTUACIONES NO CONFORMES A DERECHO SUBSISTIENDO LA PROHIBICIÓN . PRESENTACIÓN DE NUEVA OFERTA POR LICITADOR CONTRARIA AL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA E IGUALDAD ENTRE LOS LICITADORES



Por Resolución del director núm. 808, de 10 de noviembre, se aprobó el **primer manual didáctico visual: Los conflictos de interés en clave de integridad**.

Adaptado a las principales orientaciones y guías de la Comisión Europea y de la OLAF sobre el tratamiento de los conflictos de interés en la gestión y control de los fondos europeos, todo ello en un **formato power point**.

El manual ilustra con **ejemplos didácticos** las diferentes situaciones que se pueden dar en el día a día de cualquier persona al servicio del sector público o que se relacione con éste, proponiendo sendas **medidas preventivas y de control de los conflictos de interés, tanto como riesgo común a cualquier proceso de toma de decisiones como referidas a las áreas de práctica más judicializadas por corrupción** (contratación, subvenciones, función pública, etc).

RECURSOS ÚTILES PARA EL CÓDIGO ÉTICO



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE CI:

- ✓ **Contratación** : Personas servidoras públicas de una entidad local que participan en la toma de decisiones sobre la contratación pueden tener un conflicto de interés si **tienen vínculos personales o financieros con una de las empresas que están compitiendo por el contrato.**
- ✓ **Urbanismo y Patrimonio:** la tenencia de propiedades de personal o alto cargo (o sus familiares, empresas etc) puede dar lugar a un conflicto de interés si la entidad local está tomando decisiones que afectarán directamente a esas propiedades. Ej: **reclasificación o recalificación de terrenos con incremento de su valor; no restablecimiento de legalidad infringida, etc**
- ✓ **Autorizaciones:** Si tiene intereses personales o financieros en una empresa que está solicitando una licencia o permiso, puede haber un conflicto de interés si esa persona participa en la **toma de decisiones sobre la asignación de dicha licencia o permiso.**
- ✓ **Control:** Los funcionarios públicos encargados de regular y supervisar ciertas industrias o actividades pueden enfrentar conflictos de interés si tienen intereses personales o financieros en esas mismas industrias o actividades. Esto podría influir en su capacidad para actuar de manera imparcial y proteger el interés público. **Ej: No control posterior de establecimientos de ocio.**



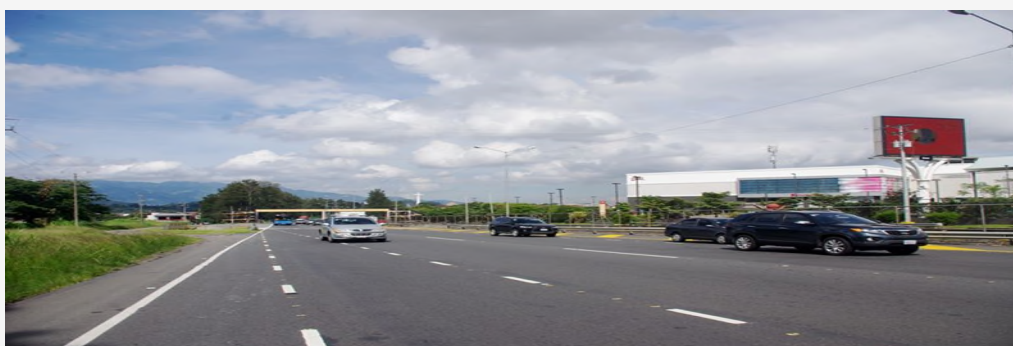


Ubicaciones de **usos terciarios “a la carta”** de empresas privadas,

Creación de “ghettos” que no responden a criterios de planificación sostenible,

Reservas de suelo para determinados polígonos o proyectos,

controvertida figura de la **expropiación por ministerio de la Ley**



Durante el cargo: situaciones y ejemplos

Ostento la condición de cargo público, alto cargo o asimilado:

Deberé presentar anualmente las declaraciones anuales de bienes y actividades, que serán publicadas en el registro correspondiente.

Ostento competencias de gestión y decisorias:

Prohibición de participación en tribunales de procesos selectivos del personal

Ejemplo: Un alcalde o concejal Nunca puede estar en él ni asistir a sus sesiones.

Prohibiciones para contratar

Ejemplo: Un alcalde o concejal No podrá adjudicar un contrato a un familiar.

Causas de abstención **Ejemplo:** No resolver si afecta a amigo íntimo, enemigo manifiesto o ha trabajado 2 años Antes con él/ella.

Otras causas de conflicto de interés y, en concreto, de incompatibilidad

Ejemplo: alcalde o concejal mantiene su despacho jurídico o de arquitectura abierto.

Ser cargo electo (alcalde o concejal) y conceder subvenciones directas a las asociaciones benéficas que preside él o un familiar suyo.

Situaciones y ejemplos personal empleado público (FC/FI/L/E/LINF)

- 1) Soy técnico de urbanismo indefinido no fijo de plantilla (llegué con contrato de servicios y pasó el tiempo y me quedé) y mantengo abierto mi despacho privado de arquitectura.
- 2) Soy técnico jurídico y mantengo mi bufete abierto. No he solicitado compatibilidad
- 3) Informo expedientes de contratación y no he declarado eventuales situaciones de conflictos de intereses
- 4) Formo parte de un tribunal de selección o de un órgano de asistencia al órgano de contratación y no me he abstenido concurriendo causa legal.
- 5) Soy administrativo y me constan determinadas relaciones de mis superiores con adjudicatarios de contratos menores y no lo comunico ni denuncio.
- 6) Soy empleado público y conozco determinada información; me voy de esa Administración y la cuento en el bar y/o público en prensa o redes. O la utilizo para mi próximo empleo en la privada.
- 7) Soy personal municipal y utilizo mi cargo para obtener un puesto de trabajo en el sector privado.





- 8) subvencionar porcentajes muy elevados de los proyectos, sin la exigencia de un mínimo esfuerzo a los beneficiarios mediante aportaciones de recursos propios;
- 9) Soy redactor/a de las bases reguladoras de la subvención o gestor/tramitador de esta y tener un familiar directo que opta a ser beneficiario de dicha subvención;
- 10) Informar favorablemente el pago de una subvención a un conocido sin verificar su efectiva justificación.

Situaciones y ejemplos perceptores de fondos públicos

Soy responsable de negocios de una empresa privada que quiere que un Ayuntamiento le adjudique un contrato; **le entrego los pliegos redactados al alcalde**

-Como gerente de mi empresa, **me reúno** con responsables políticos, les hago **regalos** y ofrezco **mejoras a cambio de adjudicaciones directas o negociados sin publicidad**

-Me postulo a una licitación **ofreciendo mejoras que se que no podré cumplir**

-**Participo en la documentación preparatoria** y me hago un **“traje a medida”**, contrario a las reglas de libre concurrencia competitiva.



Informes a la carta o de complacencia como antídoto del criterio de la persona funcionaria.



- **abuso de concesión directa por interés público o social, fuera de los límites legales;**
- **abusos en la fijación de sueldos excesivos** con motivo de la financiación con fondos públicos de las ayudas;
- **Falsear declaraciones responsables** de cumplimiento de los requisitos exigidos a los proyectos para optar a ser subvencionados por fondos de la Unión europea.

Asesores y gestores externos del buzón de denuncias:

La **Ley 2/2023** permite que los tramitadores de las denuncias de cada organización sean asesores **externos** a la organización: abogados, especialistas en compliance, consultores, etc.

Riesgos

Reparto y tramitación selectivos de denuncias con criterios subjetivos, partidistas y perjudiciales

Para el interés general

-Uso del buzón con **finés espurios**, o como arma arrojadiza contra cargos públicos o empleados públicos no afines a los asesores vigilantes.

-**Silenciar denuncias** contrarias a los intereses particulares de los responsables del buzón.

Situaciones y ejemplos

-Soy asesor externo de un Ayuntamiento (contrato administrativo de servicios) y me encargo del buzón de denuncias... **Me ha contratado el actual gobierno...Silencio las denuncias de la oposición.**

-Soy consultor externo, mi hermano es técnico municipal y le denuncian. **Como responsable del buzón, la inadmito.**

-**No derivo la denuncia a fiscalía pese a ser evidentes los indicios de delito**, por miedo a represalias (finalización de mi contrato de asesor externo).



Riesgos de CI Lobbies:

Ocultar sus reuniones con altos cargos y/o empleados públicos (lugar, fecha y motivo)

-**Opacidad** frente a la necesaria transparencia.

-**Influir en beneficio de sus propios intereses** en una determinada regulación o gestión pública, en detrimento del interés general

-**Escapar al control** interno u OCEX.

-**Influir** en el **nombramiento** de altos cargos o empleados libre designados.

-**Puertas giratorias.**

Situaciones y ejemplos

-Pertenezco al lobby de promotores urbanísticos **y hemos propuesto al próximo Director General de urbanismo**

-Pertenezco al lobby de x sector económico **y pagamos la redacción de su reglamento regulador.**





AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE



Oficina de prevenció i lluita contra
la corrupció a les Illes Balears

OAIB

HERRAMIENTAS ▾

INICIE EL SIMULADOR

Simulador de Conflicto de Intereses e Incompatibilidades

[IR AL SIMULADOR](#)

Resolución Final 429/2021, de 14.06.2021: Irregularidades en materia de acceso al empleo público: presuntas filtraciones de exámenes, tratos de favor y conflictos de interés por amistad con un familiar de un aspirante a policía local.

Resolución Final 303/2021, de 03.05.2021: Irregularidades en materia de contratación administrativa.

posible conflicto de interés, al contratar a una mercantil que ha avalado con sus informes la decisión de iniciar un expediente disciplinario a un funcionario municipal, para luego ser la misma mercantil la que realice las tareas que antes correspondían a dicho funcionario.

Resolución Final 830/2021, de 03.05.2021: Irregularidades en materia de conflictos de interés en contratación pública; presuntas irregularidades en la adjudicación de contratos administrativos a personas que mantienen afinidad familiar y política con cargos públicos de esa administración local.

Resolución Final 876/2022, de 31.10.2022: conflicto de interés real en contratación.

Está contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) un familiar de primer grado de consanguinidad del funcionario público responsable del contrato designado por el Ayuntamiento.



Resolución Final 527/2022, de 14.06.2022: Existencia de irregularidades en relación con la doble contratación de una persona en dos Ayuntamientos relacionados, lo que supone una infracción a la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

Resolución 331/2022, de 25.04.2022. Conflicto de intereses en contratación. Presunto amaño de contratos a favor de un determinado candidato: Se trata de un procedimiento negociado en el que solo uno de los aspirantes invitados cumplía con los requisitos del pliego. Además, se constata la existencia de una relación previa entre las partes implicadas ya que, ambas, eran socios de una sociedad mercantil de responsabilidad limitada.

Resolución 250/2022, de 31.03.2022. Contrato de recogida de residuos sólidos urbanos finalizado hace años sin que se hay vuelto a licitar por lo que seguía prestándose por la misma empresa adjudicataria. Además, existía una relación de parentesco de consanguinidad de segundo grado entre el responsable del contrato y encargado de revisar el servicio (concejal), y el administrador único de la empresa que realiza el servicio de recogida de residuos.

Resolución 97/2022, de 16.02.2022: conflicto de interés en materia de subvenciones. Otorgamiento de diferentes ayudas y subvenciones a Club de Fútbol por parte del área de gestión del diputado. Existe una vinculación directa con el Club de Fútbol no solo por ser el alcalde del municipio sino porque es el médico del equipo de fútbol y su cónyuge y cuñado forman parte de la directiva como vocal y tesorero respectivamente.



Resolución Final 316/2023 de 27.03.2023: Presunta Incompatibilidad de concejal y trabajador por cuenta ajena en una empresa que presta servicios al Ayuntamiento. Retribuciones percibidas por parte de cargos públicos en un segundo puesto de trabajo en empresa que mediante contrato administrativo presta servicios al Ayuntamiento, al concurrir causa de incompatibilidad.

Resolución Final 180/2023 de 24.02.2023 Ayuntamiento. Contratos menores / incompatibilidades. El trabajador empleado público del Ayuntamiento resultó adjudicatario de contratos menores de prestación de servicios externos de arquitectura por parte de la propia entidad en la que presta sus servicios como empleado público.

IRREGULARIDADES E ILÍCITOS DERIVADOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

.. - **Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia (nº 349/2018), de 19 de junio de 2018, ratificada por el TS: Caso Emarsa** (Entidad Metropolitana de Aguas Residuales, S.A.) Queda probado en la sentencia que **los condenados utilizaron los fondos obtenidos ilícitamente para su beneficio personal o de terceros cercanos** mediante la simulación de expedientes de contratación para obtener un beneficio propio; **cobro de comisiones a través de la adjudicación de contratos a empresas constituidas por familiares. (Delitos de prevaricación administrativa y de malversación de caudales públicos).** Impacto económico: **23.600.000€**, así como el aumento del recibo del agua para la ciudadanía que dependía de su suministro.

- **Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea, asunto T-292/15, de 28 de febrero de 2018**, ilegalidad a causa de la insuficiencia de supervisión de un procedimiento de licitación por parte de la entidad respectiva y la inexistencia de investigación relativa a un **conflicto de intereses en favor de una de las sociedades miembro de un consorcio licitador, al haber participado un experto de la misma en la redacción de los términos de referencia de la licitación.**

- **Sentencia 87/2019, de 20 de febrero, de la Audiencia Provincial de Valencia.** Este caso forma parte de lo que se conoce como **“trama de las asesorías”**, adjudicándose servicios de asesoría mediante otras entidades que gestionan y controlan.



Conflicto de interés y prácticas colusorias



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE



Resolución de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia de 14/03/2019, que sanciona a 15 empresas, así como a los directivos responsables, por formar varios **cárteles para repartirse concursos públicos de infraestructura ferroviaria de ADIF**. Junto con esta sanción, la CNMC activó por primera vez el procedimiento para la prohibición de contratar con la Administración, por ilícitos contrarios a la competencia, prevista en el artículo 71.1.b LCSP.

•La CNMC multa con **203,6 millones** a 6 de las principales constructoras de nuestro país por alterar durante más de 25 años el proceso competitivo en las licitaciones de construcción de infraestructuras (7/07/2022). Desde 1992 hasta 2017, las compañías **se reunían semanalmente y decidían los contratos públicos en que iban a compartir trabajos técnicos de sus ofertas**. También intercambiaban información sobre su estrategia de presentación a los concursos públicos. Entre las miles de licitaciones afectadas existen infraestructuras de interés general como hospitales, puertos y aeropuertos, carreteras, etc.



Disponemos ya de **procedimientos que regulan y de órganos específicos** que articulan el régimen de dedicación y actividades compatibles, los mecanismos de abstención, inhibición y recusación, los protocolos de prevención de los conflictos de interés, de las puertas giratorias, las declaraciones de actividades, de bienes, de derechos y obligaciones patrimoniales.

Pero el marco idóneo para despejar dudas y abordar el conflicto de interés en función del interés público a proteger en cada administración es el Código ético. NECESARIA EXTENSIÓN DE MEDIDAS A CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y PERCEPTORES DE FONDOS PÚBLICOS: “ DOS NO DISCUTEN SI UNO NO QUIERE”.

El punto de partida común es **el concepto de conflicto de interés** en el ejercicio del cargo, así como de sus diferentes **clases**, identificando los distintos **intereses particulares** para facilitar su comprensión.

Artículo 21 CE. AVAF: Concepto de conflicto de interés:

- 1. A efectos de este Código, **se entiende por conflicto de interés** cualquier situación de injerencia de intereses particulares que influyan o puedan influir en la objetividad, imparcialidad, neutralidad o confidencialidad debidas, comprometiendo el interés general en el ejercicio de las funciones públicas.*
- 2. **Se entiende por interés particular** cualquier factor que exprese posiciones personales, familiares, sentimentales, corporativas, afinidades políticas, clientelares, ejercicios profesionales, enemistades, contiendas judiciales, lobbies, intereses compartidos con terceras personas o cualesquiera otros que puedan colisionar con los principios de buena administración previstos en el artículo 103 de la Constitución española, así como con los principios y normas de conducta recogidos en este Código ético.*
- 3. **El conflicto de interés puede producirse en** la gestión de los procedimientos, en la emisión de juicios profesionales y en los procesos de toma de decisiones.*



Artículo 23 CE AVAF. Gestión del conflicto de interés (Medidas adicionales en otros artículos para puestos de mayor riesgo, asociados a la mayor responsabilidad o influencia en decisiones)

1. Cuando un funcionario o funcionaria de la Agencia incurra en la situación de conflicto de interés deberá **comunicar de inmediato** a la persona titular de la Dirección de la AVAF, de conformidad con el modelo del anexo III, la interferencia de un interés particular en el desempeño de su misión de servicio público **en relación con un asunto, expediente o actividad concreta**.
2. **En caso de duda** sobre la existencia del conflicto de interés, el personal funcionario afectado podrá **formular consulta al Comité de ética** previsto en este Código, con comunicación simultánea de dicha petición al director o directora de la AVAF.
3. El Comité de ética informará acerca de la concurrencia o no del conflicto de interés comunicado, incluyendo las oportunas medidas a adoptar a los efectos de evitar el mismo.
4. En el caso de que la situación de conflicto de interés concorra en la persona titular de la Dirección de la Agencia, será el Consejo de Dirección quién resolverá sobre su abstención o recusación. Si el Consejo de Dirección tuviera dudas sobre la existencia de conflicto de interés podrá, en cualquier momento, realizar consulta al Comité de ética.
5. En caso de conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés de cualquier persona funcionaria de la AVAF, se solicitará al Comité de ética su valoración y la emisión de un informe dirigido a la persona titular de la Dirección de la AVAF, a fin de que esta tome las medidas adecuadas.

Mecanismos de prevención y gestión de los conflictos de interés

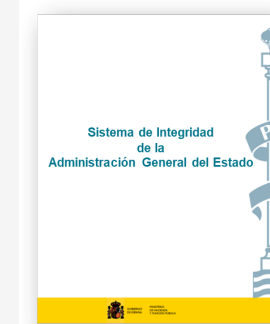
Comunicación, Información, formación y asesoramiento a toda persona servidora pública sobre las modalidades y formas de evitarlo

Cumplimentación de una Declaración responsable de ausencia de conflictos de intereses (DACI)

Comprobar la información en bases de datos públicas, exptes de empleados, herramientas de data mining o de prospección de datos



- ¿Tengo una relación personal, familiar o profesional actual o pasada con alguna parte interesada?
- ¿Me beneficiaría yo o las personas con las que mantengo relación personal, familiar o profesional por mi propuesta de decisión o actuación?
- ¿Podría haber beneficios o ganancias para mí o para las personas con las que mantenga relación personal familiar o profesional en el futuro que pudieran poner en duda mi objetividad?
- ¿He contribuido a título privado de alguna manera al asunto en el que debo adoptar una decisión de carácter público?
- ¿Puede la actuación propuesta beneficiar a una persona jurídico-privada a la que pertenezco o con la que tengo afinidad?
- ¿Podría esta situación influir en las futuras oportunidades de empleo una vez finalice mis actuales responsabilidades públicas?
- ¿Podría derivarse de la decisión finalmente adoptada un beneficio económico, la compensación de una deuda o un incremento de valor de acciones para mí o para las personas con las que mantenga relación personal, familiar o profesional?
- ¿Podrían derivarse de mi intervención otros beneficios o factores que pudieran poner en duda mi objetividad?
- ¿Cómo sería percibida por la ciudadanía mi decisión, en caso de ser conocidos todos los factores?
- ¿Cómo percibiría yo la situación, en caso de que afectara a una persona de mi organización?
- ¿Necesito solicitar asesoramiento o consejo sobre cómo comportarme en este supuesto?
- ¿Considero que la decisión finalmente adoptada es íntegra, objetiva e imparcial? ¿Podrían compartir otras personas esta valoración?
- ¿Este regalo genuinamente se me entrega por apreciación sobre algo que hice en mi papel de funcionaria o funcionario público y no por algo que fue solicitado o fomentado por mi persona?





¿QUIÉN SUSCRIBE LA DACI? Modelo Anexo IV Orden 1030:

- ✓ el **responsable del órgano de contratación/concesión de subvención**,
- ✓ el **personal que redacte** los documentos de licitación/bases y/o convocatorias,
- ✓ los **expertos que evalúen** las solicitudes/ofertas/propuestas, los miembros de los comités de evaluación de solicitudes/ ofertas/propuestas y demás órganos colegiados del procedimiento.
- ✓ será requisito a aportar por el/los **beneficiarios** que, dentro de los requisitos de concesión de la ayuda, deban llevar a cabo actividades que presenten un conflicto de intereses potencial.
- ✓ **contratistas y subcontratistas**, así como por toda aquella persona que intervenga en los procedimientos relativos a **convenios, encargos a medios propios u otros negocios jurídicos** que puedan formalizarse.

Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- ✓ **ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL RIESGO DEL CI “EX ANTE”** (fases previas a la adjudicación)
- ✓ **ENTRE DECISORES Y PARTICIPANTES EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES A PARTIR DE 26/ENERO/2023**
- ✓ **A TRAVÉS DE UNA APLICACIÓN DE DATA MINING DE LA AEAT: “MINERVA”.**

COMPROBACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS:

Uso de bases de datos, herramientas de prospección de datos (“data mining”) o de puntuación de riesgos (Libres y “de pago”, previo convenio) como:

- la Base Nacional de Datos de Subvenciones (**BDNS**).

- **ARACHNE**

- Sistema de información **CoFFEE**, como gestor de los hitos y objetivos definidos en el PRTR (**hay Guías y video-tutoriales**);

- **MINERVA** (CI);



- Plataforma de Intermediación de Datos (**PID**);

- Registro de Titularidades Reales del Colegio de Registradores;

- Base de Datos de Titularidad Real del Consejo General de Notariado;



- Sistema de Exclusión y Detección Precoz (**EDES**); Listado de licitadores excluidos de contratos financiados con fondos de la UE (entre otros, por fraude, corrupción, etc.);

- **Financial Transparency System** (informa sobre beneficiarios de fondos de la UE);

- Información sobre Convenios y Encomiendas;

- Inventario de entidades pertenecientes al sector público (**INVENTE**);



- Registro Público Concursal;



- **LibreBOR** (Boletín Oficial del Registro Mercantil);

- **Infocif** (Información comercial de empresas).

Mecanismos de abordaje de los conflictos de interés

Comunicación de la situación al superior jerárquico, quién se pronunciará por escrito sobre si considera que existe tal conflicto

Aplicación de la normativa interna (estatal, autonómica y local): abstención, recusación, incompatibilidades y limitaciones en el ejercicio de actividades, bienes, regalos, etc

**APLICAR
LAS
NORMAS:
será motivo
de
abstención**

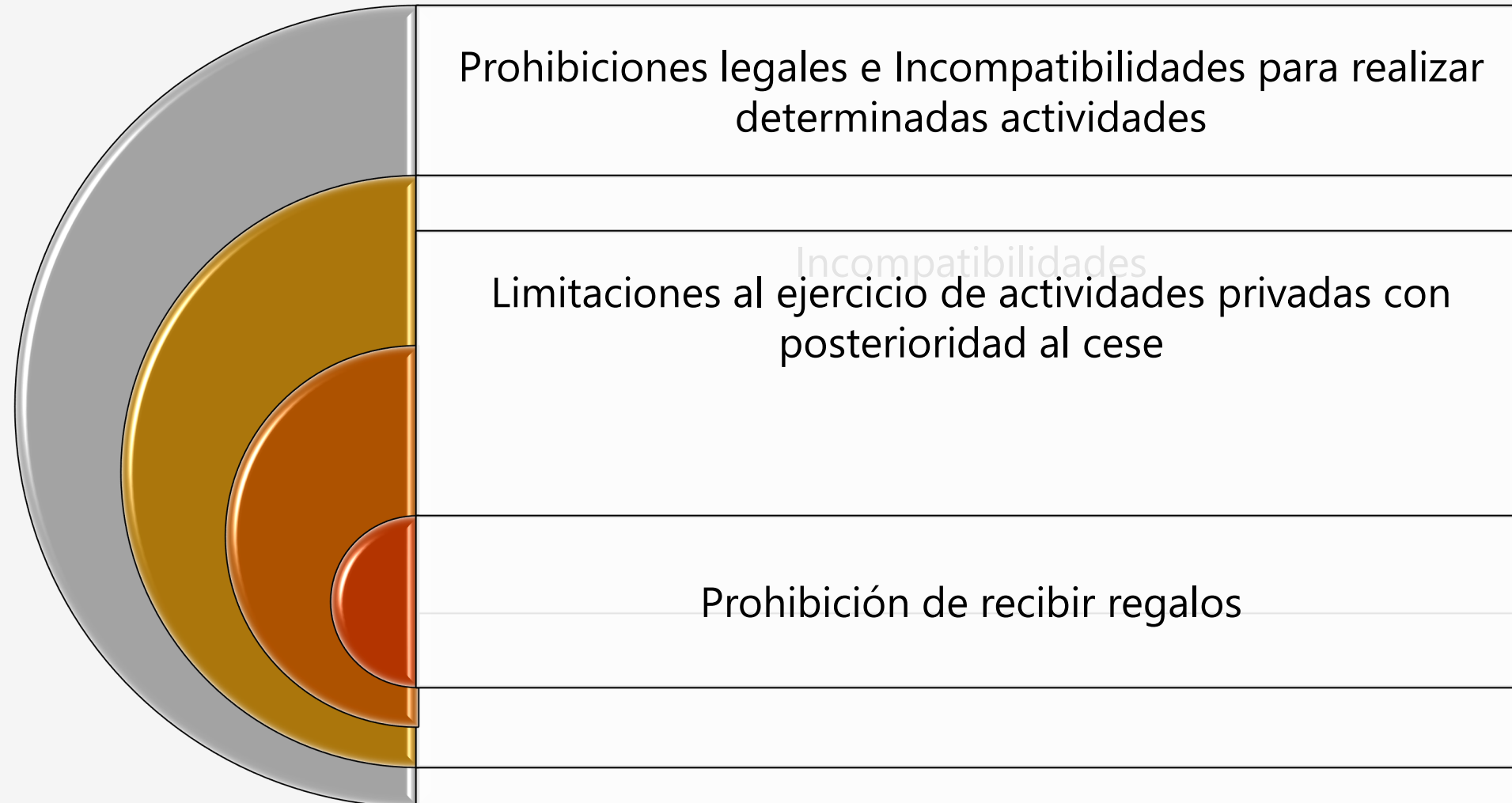
Tener **interés personal** en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

Tener un **vínculo matrimonial** o situación de hecho asimilable y el **parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado** o de **afinidad dentro del segundo**, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

Tener **amistad íntima** o **enemistad manifiesta** con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

Tener **relación de servicio** con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o **haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales** de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.



Mecanismos de reacción

Abstención (art. 23 y siguientes Ley 40/2015)

Artículo 64 LCSP sobre lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de interés-DACI

Sistemas internos de información y canales externos. (AVAF)

El régimen sancionador, multas, disciplinarias, morales

La vía penal

La anulación de los actos viciados por conflicto de interés

Órganos de control internos y externos

Extensión de medidas a contratistas



La **Diputación Foral de Gipuzkoa** cuenta con un Sistema de Integridad Institucional que fue aprobado en el año 2016. El propio Sistema ya recoge en el apartado relativo a "Códigos de Conducta" las siguientes previsiones:



"6.- Igualmente, el cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta, con las modulaciones que se exijan en cada caso, se podrán extender a través de las pertinentes cláusulas o, en su caso, en la ejecución del contrato a los adjudicatarios, concesionarios y proveedores, siempre que presten servicios públicos a la ciudadanía o provean determinados servicios públicos".



"7.- Del mismo modo, en los procedimientos de contratación y de subvenciones se podrá incorporar el cumplimiento de determinados valores y estándares éticos o de conducta que deberán ser respetados en el ejercicio de la actividad contractual o subvencionada". Así, en el año 2017 se aprobó el Código de Conducta y Marco de integridad institucional aplicable a la contratación pública.



LA DIMENSIÓN EXÓGENA: LA OBLIGATORIEDAD PARA LAS EMPRESAS » obligatoria suscripción para licitar - **art. 64 y 202 LCSP** - » para cualquier licitación » obligación de respeto del Código y de denuncia » prácticas corruptas y anticompetitivas » rechazo/exclusión/resolución » declaración ausencia conflicto interés » participación ética en CPM » no interferencias en gestión » no gastos extraordinarios » no comisiones... » no prelación pagos indebidos » controles subcontratación » imposibilidad modificados irregulares » consentimiento acceso y puesta a disposición - incluso in situ - » denuncias anónimas » sanción: 10% - resolución ...



9. RESPONSABILIDADES POSIBLES POR IRREGULARIDADES.

Pese a los mecanismos e instrumentos de integridad, a veces los Riesgos se convierten en Irregularidades, **pudiendo ser responsables** en diferentes órdenes;

PENAL

ADMINISTRATIVO

BUEN GOBIERNO

LABORAL

CIVIL

CONTABLE

En función de su participación en los procesos de toma de decisiones.

EL CÓDIGO PROPORCIONA RED FLAGS:

Deben ser eficaces y proporcionados en relación a riesgos identificados en cantidad (número) y calidad (naturaleza).

Sistemas que detecten comportamientos fraudulentos.

MECANISMOS DE ALERTA:

-Adecuados a los riesgos

-Definiendo procedimientos para su aplicación (De GESTIÓN Y de CONTROL INTERNO).

-Indicadores de que algo inusual está ocurriendo (fuera del funcionamiento normal y rutinario)

-Hay que **verificarlo** y examinarlo

-Comunicarlas al personal que esté en posición de detectarlas.



10. NECESARIA PREVISIÓN EN EL CÓDIGO DE FORMACIÓN PARA TODA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA DE LA ENTIDAD LOCAL

- **formación mixta** que combine teoría, práctica y talleres o role playing sobre dilemas éticos, además de
- **formación teledirigida** a los sectores de especial riesgo de actuaciones contrarias a la integridad y demás valores del código.

En esta fase, **la AVAF podrá participar**, junto con el resto de instituciones y órganos con competencias en la materia, impartiendo acciones formativas y de difusión/fomento. **Algunos cursos y webinars pueden consultarse y utilizarse a estos efectos en la página web de la AVAF y en su canal de youtube.**



11. EL COMITÉ DE ÉTICA.



El Comité de ética puede configurarse como **órgano colegiado consultivo** de composición mixta (cargos electos, funcionariado y, si es posible, algún externo) **para garantizar la efectividad y velar por la adecuada aplicación del Código**, regulando sus **funciones, composición y mandato**, así como su **régimen jurídico de funcionamiento**. - Otros modelos han optado por composición únicamente funcional. - **Las entidades de menor tamaño/recursos optan por designar una persona responsable**

Sus miembros deben ser imparciales y objetivos, con independencia funcional. Se deberán adoptar **medidas para que la/s persona/s que gestionen el buzón interno sean objetivas e imparciales**, debiendo exigir medidas preventivas del conflicto de interés. Con respeto a la protección **de datos personales** y se **controlará el riesgo de fuga de información**.

Otras fórmulas pasan por designar personas responsables, emisión de informes periódicos de seguimiento y grado de cumplimiento del código, creación de unidades especializadas en la resolución de dilemas éticos así como encargadas de la recepción y respuesta a eventuales denuncias, etc.

La importancia de este tipo de órganos, de composición mayoritariamente externa, ha sido puesta de manifiesto, entre otros, por el Grupo de Estados contra la Corrupción (**GRECO**), en sus **Informes de evaluación del Reino de España, 5ª Ronda de evaluación**.



Artículo 33 CE AVAF. Comité de ética 1. Se crea el Comité de ética para impulsar, hacer el seguimiento y evaluar el cumplimiento del presente Código. 2. El Comité de ética es un **órgano colegiado consultivo** que garantizará la efectividad y velará por la adecuada aplicación de este Código. Sus informes y recomendaciones no tienen carácter vinculante.

Artículo 34 CE AVAF. Funciones Son funciones del Comité de ética las siguientes: a) **Velar por el cumplimiento del Código** ético y de conducta. b) **Promover su difusión e interiorización** por parte de las personas destinatarias. c) **Informar las dudas o consultas que se puedan plantear en los supuestos de interpretación del Código.** d) **Atender las denuncias internas** a que se refiere el artículo 37 de este Código, que se formulen de acuerdo con la existencia del mismo y su incumplimiento. e) Formular recomendaciones sobre los incumplimientos del Código, pudiendo para la comprobación de los hechos recabar asistencia y apoyo técnico del órgano que corresponda, que quedará sujeto al mismo deber de confidencialidad previsto en el artículo 35.4 para el Comité de ética. f) Emitir los informes que les sean solicitados, vinculados al ejercicio de estas funciones. g) Formular recomendaciones y proponer mejoras en la gestión ética y la aplicación de los principios y normas de conducta regulados en el Código. h) Impulsar la formación y las medidas de prevención adecuadas para evitar actuaciones contrarias a los principios y normas de conducta que regulan el Código. i) **Elaborar un informe anual** en el que se explique el grado de cumplimiento del Código, las consultas presentadas, las denuncias recibidas y los informes y recomendaciones emitidos, que se elevará al director o directora de la Agencia, quien lo pondrá en conocimiento del Consejo de Dirección y comunicará, debidamente anonimizado, al personal de la Agencia. j) Proponer las modificaciones y actualizaciones que sean precisas para la mejora y adaptación del Código, elevándolas al director o directora ...



DOCV Num. 9321 / 20.04.2022.-

RESOLUCIÓN 193/2022, de 16 de marzo, del director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, por la que se regulan las condiciones de funcionamiento de su Buzón interno de denuncias. [2022/3180]



12. EL CÓDIGO COMO INSTRUMENTO VIVO: SEGUIMIENTO Y REVISIÓN



DISPOSICIONES FINALES Primera. CE AVAF **Desarrollo y revisión del Código ético**

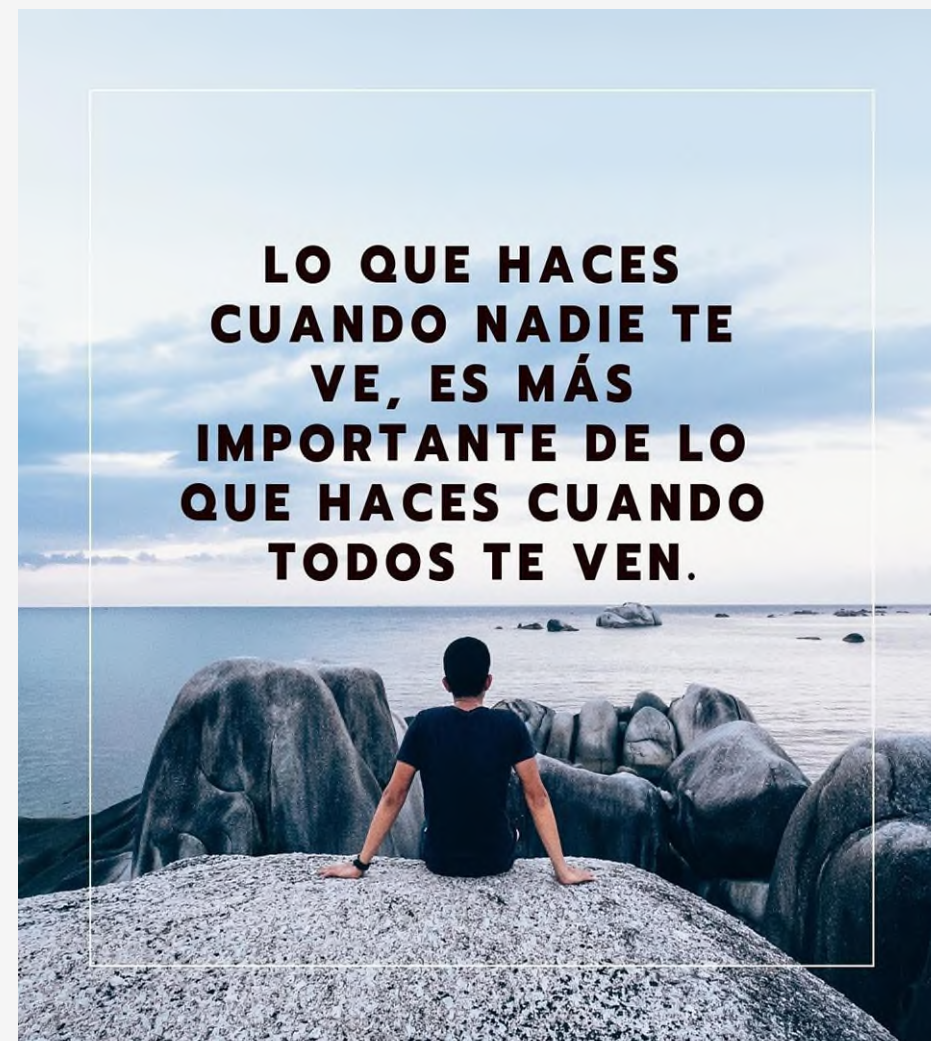
1. El presente Código podrá ser completado en algún aspecto concreto de su articulado mediante **políticas que puedan aprobarse con posterioridad.**
2. Asimismo, podrá ser **revisado periódicamente** a instancia del personal de la AVAF, de la persona titular de su Dirección o del Comité de ética, en cuyo caso se seguirá el mismo procedimiento que para su aprobación previo informe de este Comité.



| *La búsqueda del interés general debe llevarse a cabo con acciones concretas*

(“Ética de la Responsabilidad”). Max Weber

**LO QUE HACES
CUANDO NADIE TE
VE, ES MÁS
IMPORTANTE DE LO
QUE HACES CUANDO
TODOS TE VEN.**





AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

prevencion@antifraucv.es
MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN



Calle Navellos, 14 3ª. 46003 València
+34 962787450 - www.antifraucv.es