

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN LA EJECUCIÓN DE LOS FONDOS EUROPEOS: LA ESPECIALIDAD DE LAS ENTIDADES LOCALES



Concepción Campos Acuña
Doctora en Derecho y Codirectora de Red Localis

Índice



- I. Aproximación al concepto de Conflicto de Intereses ¿qué es y qué no es un conflicto de intereses?
- II. Conflicto de intereses en el Ciclo antifraude para la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
- III. La especialidad del mundo local para la delimitación de los conflictos de intereses: la ponderación de la proximidad
- IV. Medidas de prevención de los conflictos de intereses: de la DACI al Data Mining
- V. Procedimiento de gestión de los conflictos de intereses: detección, corrección y persecución en el Plan Antifraude.

Pilares del Plan Antifraude Municipal

Normativos

- Leyes y Rgtos
- Normativa interna
 - Hard law
 - Soft law
 - Protocolo
 - Manual

Organizativos

- Organigrama
 - Dirección política
 - Dirección técnica
- Tone of the top
- RPT
- Comisión ética

Procedimentales

- Catálogo
- Guías de tramitación
 - Conflicto
 - Denuncias
- Gestión documental
- Adm.Electrónica

Decisiones organizativas

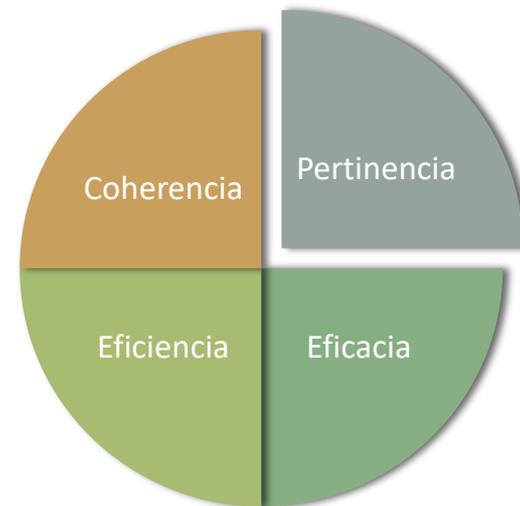


REGLAMENTO (UE) 2021/241 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
de 12 de febrero de 2021
por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

- La Comisión hará un seguimiento de la ejecución del Mecanismo y medirá el logro de los objetivos establecidos
- En el anexo III se establecen los indicadores que deben usarse en los informes sobre los avances realizados y para el seguimiento y evaluación del Mecanismo respecto de la consecución de los objetivos generales y específicos
- El seguimiento de la ejecución será específico y proporcionado a las actividades llevadas a cabo con arreglo al Mecanismo
- El sistema de información sobre el rendimiento garantizará que los datos para el seguimiento de la ejecución de las actividades y los resultados se recopilan de manera eficiente, efectiva y oportuna. A tal fin, se impondrán a los receptores de financiación de la Unión requisitos de información proporcionados

Art. 22

- Obligación de contemplar medidas **prevengan, detecten y corrijan la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses** en la utilización de los fondos proporcionados en el marco del Mecanismo, incluidas las disposiciones destinadas a evitar la doble financiación procedente del Mecanismo y de otros programas de la Unión;



Norma ad hoc

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

- 17340** *Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

I

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la **pandemia internacional provocada por la COVID-19 el pasado 11 de marzo y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional**, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.



Principios de Gestión

Real Decreto-Ley 36/2020	Ley 40/2015
Objetividad, eficacia y responsabilidad en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio efectivo a los ciudadanos.
Planificación estratégica y gestión por objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos.
Innovación estratégica y gestión por objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación, objetividad y transparencia de la actuación administrativa.
Agilidad, celeridad, simplicidad y claridad en los procedimientos, procesos y ejecución de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión.
Racionalización y eficiencia en el uso de recursos y medios	<ul style="list-style-type: none"> • Buena fe, confianza legítima y lealtad institucional.
Participación, diálogo y transparencia en la coparticipación de otros autores	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad por la gestión pública.
<i>Evaluación, seguimiento y reprogramación para el cumplimiento de objetivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas.
<i>Control eficaz del gasto público, responsabilidad de la gestión y rendición de cuentas.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.
<i>Prevención eficaz de los conflictos de interés, el fraude y las irregularidades</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales.
<i>Promoción de la competencia efectiva en los mercados</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.
<i>Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en las provisiones de personal de duración determinada previstas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación, colaboración y coordinación entre las AAPP.

Marcos de Integridad Institucional de la OCDE: la Recomendación sobre Integridad Pública



Marco Normativo

Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, 2005

Convenio penal contra la corrupción, 2005

Comunicación lucha contra la corrupción, Comisión Europea, 2011

Combatir la corrupción en la UE: afrontar las preocupaciones de la Empresa y la sociedad civil. Dictamen CES

Recomendaciones OCDE

Orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflictos de intereses.
Comisión Europea

Marco normativo interno

Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno

Ley 12/2014, de Transparencia y Acceso a la Información de Canarias

Ley 7/1985, Reguladora Bases Régimen Local

Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias

Ley 53/1984, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las AAPP

Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido EBEP

Ley Orgánica 5/1985 del Régimen Electoral General

Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público

Ley 38/2003, General de Subvenciones

Real Decreto-Ley 36/2020, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba TRLHL

Real Decreto 424/2017, Control interno Sector Público Local

Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

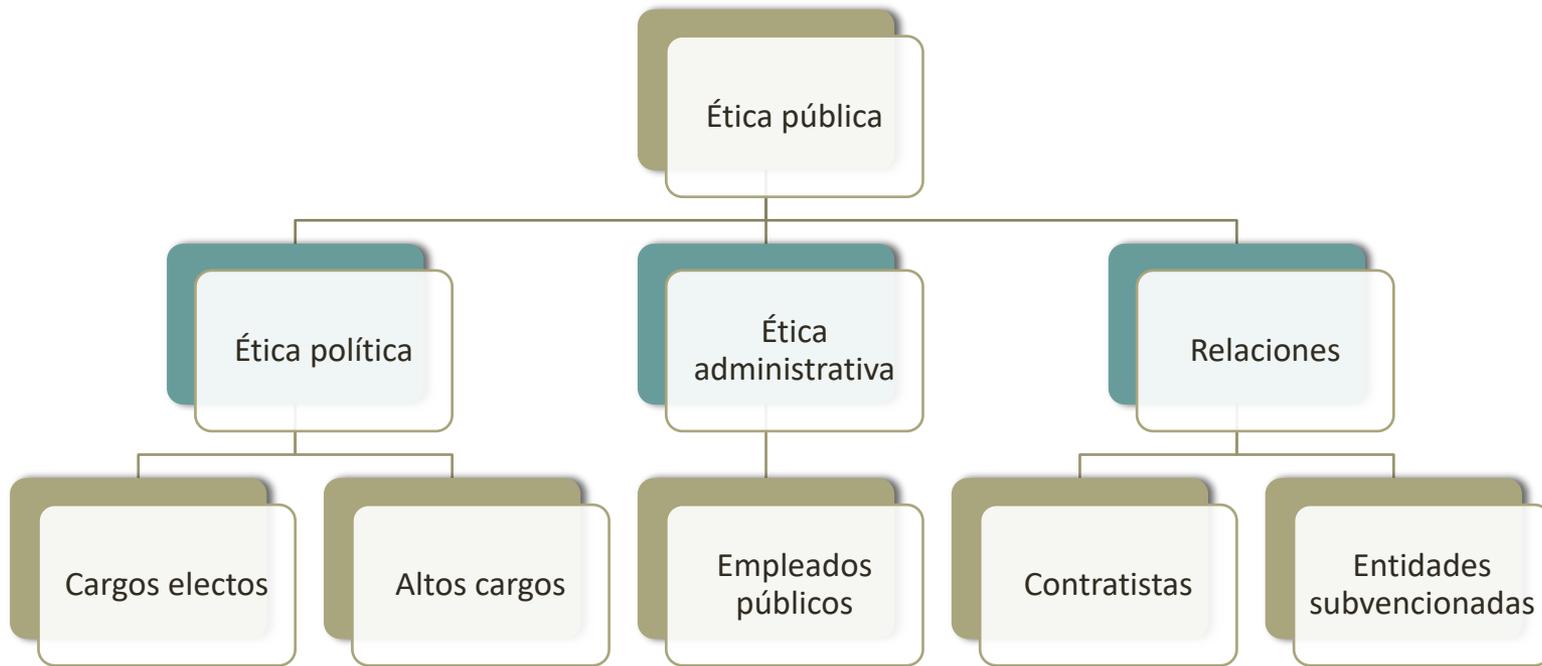


EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Art. 6.- Mecanismos

Anexo II.B.5. Cuestionario de autoevaluación relativa al estándar mínimo

Anexo III.C. Orientación sobre medidas de prevención, detección y corrección del fraude, corrupción y conflicto de intereses





FRAUDE

Utilización o presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos

- **Para percibir o retener indebidamente fondos procedentes del presupuesto**

Incumplimiento de obligación expresa de comunicar información con el mismo efecto

Desvío de los fondos para fines distintos de aquéllos para los que fueron concedidos

Irregularidad (intencionalidad)

Infracción de una
disposición de
derecho
comunitario

Acción u omisión
de un agente
económico

Que tenga o
tendría por efecto
perjudicar el
presupuesto de
las CCAA

Por

- disminución o supresión de ingresos procedentes de recursos propios
- Gasto indebido



Corrupción

- *Corrupción pasiva.*
 - La acción de un funcionario que, directamente o a través de un intermediario, pida o reciba ventajas de cualquier tipo, para él o para terceros, o acepte la promesa de una ventaja, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones, de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.
- *Corrupción activa.*
 - La acción de toda persona que prometa, ofrezca o conceda, directamente o a través de un intermediario, una ventaja de cualquier tipo a un funcionario, para él o para un tercero, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.

I.- Aproximación al concepto de Conflicto de Intereses ¿qué es y qué no es un conflicto de intereses?



Conflicto de intereses



Un conflicto entre la misión pública y los intereses privados de un empleado público, cuando éste tiene intereses a título privado que podrían afectar a la forma en que cumple con sus obligaciones y responsabilidades

Cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación que participe o pueda influir en la licitación, tenga, **directa o indirectamente**, interés financiero, económico o personal que pudiera parecer compromete su imparcialidad e independencia

Conflicto de intereses: Concepto



Art. Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero) que 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».

Intereses personales (Ley 3/2015)

a) Los intereses propios.

b) Los intereses familiares, incluyendo los de su cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

c) Los de las personas con quien tenga una cuestión litigiosa pendiente.

d) Los de las personas con quien tengan amistad íntima o enemistad manifiesta.

e) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que el alto cargo haya estado vinculado por una relación laboral o profesional de cualquier tipo en los dos años anteriores al nombramiento.

f) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que los familiares previstos en la letra b) estén vinculados por una relación laboral o profesional de cualquier tipo, siempre que la misma implique el ejercicio de funciones de dirección, asesoramiento o administración.

Ejemplo de un interés personal:

- Un jefe de una autoridad de gestión u organismo pagador:
- 1) podría tener un interés personal (familiar) directo en la asignación de fondos de la UE a un proyecto de la empresa de su cónyuge o pareja (y, por tanto, tendría que declarar un conflicto de intereses y abstenerse de participar en la toma de decisiones relacionadas con ese proyecto para que la situación se pueda gestionar);
- 2) podría tener un interés personal (familiar) indirecto en la asignación de los Fondos de la UE a una empresa que prometió crear una nueva fábrica para la que la empresa del cónyuge o pareja será probablemente el subcontratista más importante (y, por tanto, tendría que abstenerse de participar en las decisiones relacionadas con el procedimiento de adjudicación) o es propietario del terreno que la empresa tendrá que comprar para construir la fábrica.

Relaciones familiares

- Las relaciones de pertenencia a la familia pueden variar entre los diferentes países y deben analizarse dentro del contexto jurídico y cultural (dependiendo, por ejemplo, del grado de parentesco).
- En primer lugar, cabe señalar que el artículo 61, apartado 3, del RF 2018 se refiere de forma separada a las razones «familiares» y a las «afectivas». Por tanto, **no es necesario que exista un vínculo afectivo** entre los miembros de la familia para que la imparcialidad de una persona se vea comprometida por razones familiares.
- En segundo lugar, **no establece el conflicto de intereses como consecuencia automática de una relación familiar**, sino que es necesario que la imparcialidad de la persona en cuestión se vea comprometida (en casos excepcionales, podría no ser así).
- En tercer lugar, del objetivo del artículo 61 del RF 2018 de proteger la integridad de la ejecución del presupuesto y la confianza de los ciudadanos, puede derivarse que la noción de familia debe abarcar las relaciones entre la persona en cuestión y una parte implicada, que normalmente levantaría sospechas razonables sobre una posible influencia indebida relacionada con la familia en el ejercicio de las funciones oficiales

Relaciones familiares

La existencia de una de estas relaciones familiares entre la persona en cuestión y una de las partes involucradas debería considerarse al menos como una situación objetivamente percibida como un conflicto de intereses, salvo en circunstancias excepcionales y objetivamente plausibles.

Aparte del concepto de «familia directa», el concepto más amplio de «familia ampliada» también puede dar lugar a un conflicto de intereses, especialmente con arreglo a normas y reglamentos o a la percepción social en el país en cuestión o habida cuenta de otras circunstancias como los vínculos afectivos o económicos.



Conflicto de intereses: Características

Es aplicable a todas las partidas administrativas y operativas en todas las Instituciones de la UE y todos los métodos de gestión

Cubre cualquier tipo de interés personal, directo o indirecto

Ante cualquier situación que se «perciba» como un potencial conflicto de intereses se debe actuar

Las autoridades nacionales, de cualquier nivel, deben evitar y/o gestionar los potenciales conflictos de intereses.



Posibles actores

- Los empleados públicos que realizan tareas de gestión, control y pago y otros agentes en los que se han delegado alguna/s de esta/s función/es.
- Aquellos beneficiarios privados,
- socios,
- contratistas y subcontratistas,
- cuyas actuaciones sean financiadas con fondos, que puedan actuar en favor de sus propios intereses, pero en contra de los intereses financieros de la UE, en el marco de un conflicto de intereses.
- **Responsables políticos**

TIPO	SITUACIÓN
APARENTE	Cuando los intereses privados de un empleado público o beneficiario son susceptibles de comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, pero finalmente no se encuentra un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de la persona (o una repercusión en dichos aspectos)
POTENCIAL	Cuando un empleado público o beneficiario tiene intereses privados de tal naturaleza, que podrían ser susceptibles de ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.
REAL	Implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado público o en el que el empleado público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales. En el caso de un beneficiario implicaría un conflicto entre las obligaciones contraídas al solicitar la ayuda de los fondos y sus intereses privados que pueden influir de manera indebida en el desempeño de las citadas obligaciones.



Causas de Abstención. Art. 23 LRJSP



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.

Prohibición de contratar

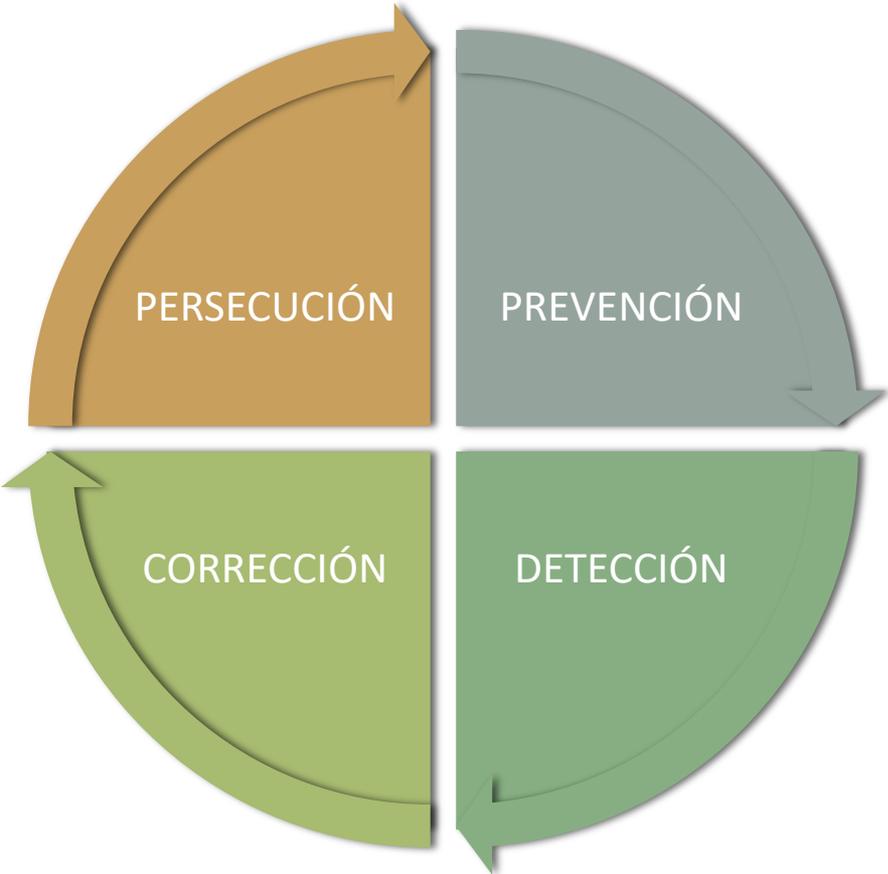


- Estar incurso la persona física o los administradores de la persona jurídica en alguno de los supuestos de la Ley 3/2015, o las respectivas normas de las Comunidades Autónomas, de la Ley 53/1984, o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, en los términos establecidos en la misma.
- La prohibición alcanzará a las personas jurídicas en cuyo capital participen, en los términos y cuantías establecidas en la legislación citada, el personal y los altos cargos a que se refiere el párrafo anterior, así como los cargos electos al servicio de las mismas (10 %)
- .
- La prohibición se extiende igualmente, en ambos casos, a los cónyuges, personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva, ascendientes y descendientes, así como a parientes en segundo grado por consanguineidad o afinidad de las personas a que se refieren los párrafos anteriores, **cuando se produzca conflicto de intereses con el titular del órgano de contratación o los titulares de los órganos en que se hubiere delegado la facultad para contratar o los que ejerzan la sustitución del primero.**

II- Conflicto de intereses en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Gestión de Riesgos



Plan Antifraude: Requisitos

1. Aprobación por la entidad decisora o ejecutora, en un **plazo inferior** a 90 días desde la entrada en vigor de la presente Orden o, en su caso, desde que se tenga conocimiento de la participación en la ejecución del PRTR. Un plazo que, en función del objeto del proyecto y la dimensión de la entidad puede resultar ajustado.
2. **Estructurar** las medidas antifraude de manera proporcionada y en torno a los cuatro elementos clave del denominado «ciclo antifraude»: prevención, detección, corrección y persecución.
3. Prever la realización, por la entidad de que se trate, de una **evaluación del riesgo**, impacto y probabilidad de riesgo de fraude en los procesos clave de la ejecución del PRTR y su revisión periódica, bienal o anual según el riesgo de fraude y, en todo caso, cuando se haya detectado algún caso de fraude o haya cambios significativos en los procedimientos o en el personal.
4. Definir medidas preventivas adecuadas y proporcionadas, ajustadas a las situaciones concretas, para reducir el riesgo residual de fraude a un **nivel aceptable**.

Plan Antifraude: Requisitos

5. Prever la existencia de **medidas de detección** ajustadas a las señales de alerta y definir el procedimiento para su aplicación efectiva.
6. Definir las medidas correctivas pertinentes cuando se detecta un caso sospechoso de fraude, con **mecanismos claros de comunicación de las sospechas de fraude. Directiva Europea**
7. Establecer procesos adecuados para el seguimiento de los casos sospechosos de fraude y la correspondiente recuperación de los Fondos de la UE gastados fraudulentamente.
8. Definir procedimientos de seguimiento para revisar los procesos, procedimientos y controles relacionados con el fraude efectivo o potencial, que se transmiten a la correspondiente revisión de la evaluación del riesgo de fraude. **Administración Electrónica**
9. Específicamente, definir procedimientos relativos a la prevención y corrección de situaciones de **conflictos de interés** conforme a lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 61 del Reglamento Financiero de la UE. En particular.....

Plan Antifraude: Requisitos

Obligatoria:

la suscripción de una DACI por quienes participen en los procedimientos de ejecución del PRTR,

la comunicación al **superior jerárquico** de la existencia de cualquier potencial conflicto de intereses y

la adopción por éste de la decisión que, en cada caso, corresponda.

Anexo II.B.5. Cuestionario



GENERAL

- 1.- ¿Se dispone de un «Plan de medidas antifraude» que le permita a la entidad ejecutora o a la entidad decisora garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses?
- 2.- ¿Se constata la existencia del correspondiente «Plan de medidas antifraude» en todos los niveles de ejecución?

PREVENCIÓN

- 3.- ¿Dispone de una declaración, al más alto nivel, donde se comprometa a luchar contra el fraude?
- 4.- ¿ Se realiza una autoevaluación que identifique los riesgos específicos, su impacto y la probabilidad de que ocurran y se revisa periódicamente?
- 5.- ¿Se difunde un código ético y se informa sobre la política de obsequios?
- 6.- ¿Se imparte formación que promueva la Ética Pública y que facilite la detección del fraude?
- 7.- ¿Se ha elaborado un procedimiento para tratar los **conflictos de intereses**?
- 8.- ¿Se cumplimenta una declaración de ausencia de **conflicto de intereses** por todos los intervinientes?



DETECCIÓN

- 9.- ¿Se han definido indicadores de fraude o señales de alerta (banderas rojas) y se han comunicado al personal en posición de detectarlos?
- 10.- ¿Se utilizan herramientas de prospección de datos o de puntuación de riesgos?
- 11.- ¿Existe algún cauce para que cualquier interesado pueda presentar denuncias?
- 12.- ¿Se dispone de alguna Unidad encargada de examinar las denuncias y proponer medidas?

CORRECCIÓN

- 13.- ¿Se evalúa la incidencia del fraude y se califica como sistémico o puntual?
- 14.- ¿Se retiran los proyectos o la parte de los mismos afectados por el fraude y financiados o a financiar por el MRR?

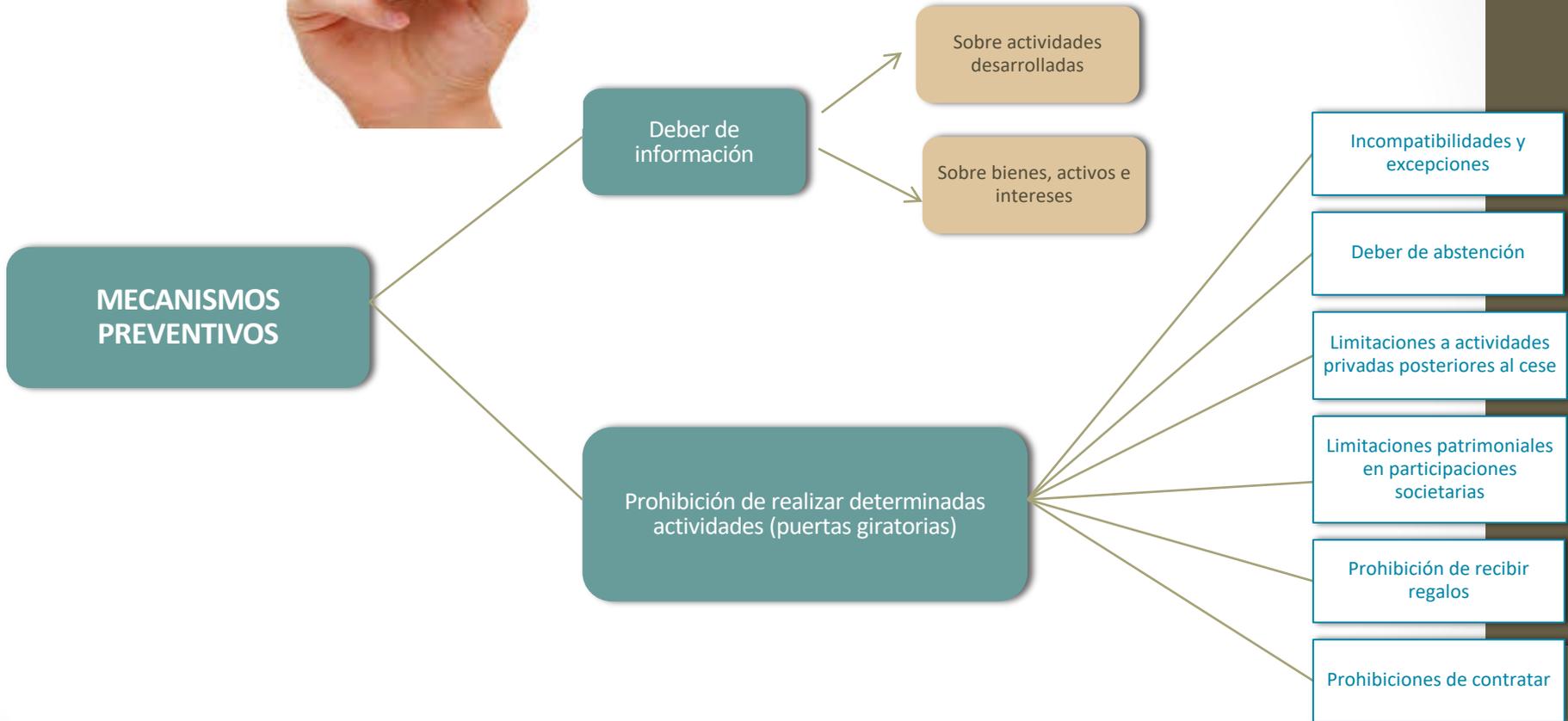
PERSECUCIÓN

- 15.- ¿Se comunican los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad ejecutora, a la entidad decisora o a la Autoridad Responsable, según proceda?
- 16.- ¿Se denuncian, en los casos oportunos, los hechos punibles a las Autoridades Públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la fiscalía y los tribunales competentes?

III. Medidas de prevención de los conflictos de intereses: de la DACI al papel de la tecnología



PREVENCIÓN





Prevención del conflicto de intereses

- Comunicación e información al personal de la entidad sobre las distintas modalidades de conflicto de interés y de las formas de evitarlo
- Formación, sensibilización y concienciación:
 - Las acciones formativas, que deben dirigirse a todos los niveles jerárquicos, incluirían reuniones, seminarios, grupos de trabajo, etc. que fomenten la adquisición y transferencia de conocimientos. Se centran en la identificación y evaluación de riesgos, establecimiento de controles específicos, actuación en caso de detección de fraude, casos prácticos de referencia, etc
- Incorporación al código de conducta
- Difusión de la política de obsequios, atenciones y servicios
- Limitaciones al ejercicio de actividades privadas con posterioridad al cese.
- Limitaciones patrimoniales en participaciones sociales.

Prevención del conflicto de intereses

- Cumplimentación de una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) a los intervinientes en los procedimientos, en todo caso:
 - 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
- Igualmente, establecimiento cumplimiento de la DACI como 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

Modelo de declaración de ausencia de conflicto de intereses

Expediente: Contrato/subvención/convenio.

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de contratación/subvención arriba referenciado, el/los abajo firmante/s, como participante/s en el proceso de preparación y tramitación del expediente, declara/declaran:

Primero. Estar informado/s de lo siguiente:

1. Que el **artículo 61.3 «Conflicto de intereses», del Reglamento** (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE) establece que «existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal.»
2. Que el **artículo 64 «Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses»** de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, tiene el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y asegurar la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.
3. Que el **artículo 23 «Abstención», de la Ley 40/2015**, de 1 octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento «las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente», siendo éstas:
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
 - d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
 - e) 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».

Segundo. Que no se encuentra/n incurso/s en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de intereses de las indicadas en el artículo 61.3 del Reglamento Financiero de la UE y que no concurre en su/s persona/s ninguna causa de abstención del artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que pueda afectar al procedimiento de licitación/concesión.

Tercero. Que se compromete/n a poner en conocimiento del órgano de contratación/comisión de evaluación, sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses o causa de abstención que dé o pudiera dar lugar a dicho escenario.

Cuarto. Conozco que, una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias/administrativas/judiciales que establezca la normativa de aplicación.

(Fecha y firma, nombre completo y DNI)



Prevención del conflicto de intereses

- Comprobación de información a través de bases de datos de los registros mercantiles, bases de datos de organismos nacionales y de la UE, expedientes de los empleados (teniendo en cuenta las normas de protección de datos) o a través de la utilización de herramientas de prospección de datos («*data mining*») o de puntuación de riesgos (ARACHNE)
- Información publicada en
 - Portal de Transparencia: resoluciones de concesión de compatibilidad, declaraciones de bienes e intereses
 - Publicación composición miembros mesa de contratación, comités de expertos, comités de valoración de subvenciones, órganos de contratación
 - Plataforma de Contratos del Sector Público
 - Registro Mercantil (IV Plan de Gobierno Abierto)



Prevención del conflicto de intereses

- Aplicación estricta de la normativa interna (normativa estatal, autonómica o local) correspondiente, en particular,
- Arts. 52 y siguientes 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 Capítulo V “Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta”, del Título III,
- Arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativo a la Abstención y
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- **Art. 76 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y normativa orgánica municipal**

Art. 52 TREBEP. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

- Los empleados públicos deberán 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, y deberán 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 siguientes.*

Artículo 53. Principios éticos.

1.- Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico. *Compliance*

2.- Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará 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 cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.**

3.- Ajustarán su actuación a los **principios de lealtad y buena fe** con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4.- Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir **discriminación** alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se **abstendrán** en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un **conflicto de intereses** con las obligaciones de su puesto público.

7. **No aceptarán** ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. **No influirán** en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros. TI

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la **neutralidad** en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán **secreto** de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida **discreción** sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Art. 54 TREBEP. Principios de conducta

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. *Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.*
6. Garantizarán la **constancia y permanencia de los documentos** para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
6. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
7. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
8. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
6. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Principios generales LBTG. Miembros de la Corporación

1. Actuarán con **transparencia** en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.
2. Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.
3. Respetarán el principio de **imparcialidad**, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.
4. Asegurarán un **trato igual y sin discriminaciones** de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.
5. Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos.
6. Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.
7. Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.

Principios de actuación. LTBG

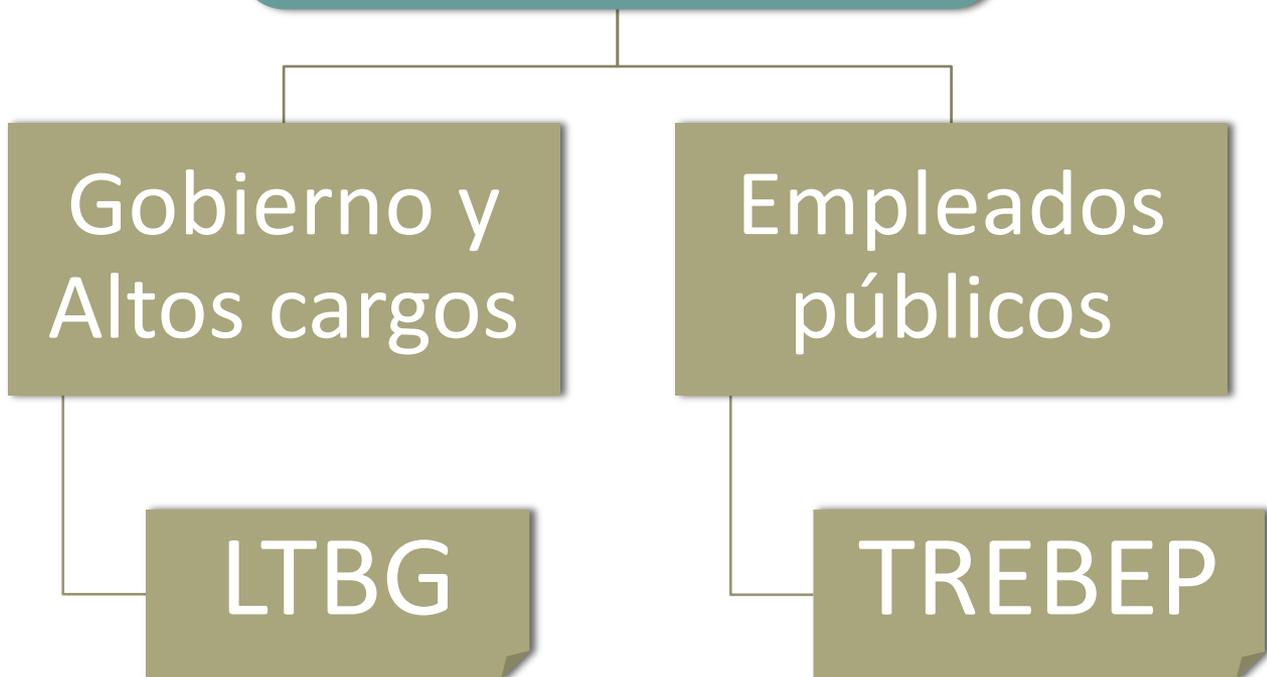
1. Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de **las incompatibilidades y los conflictos de intereses**.
2. Guardarán la **debida reserva** respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.
3. Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.
4. Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.
5. No se implicarán en situaciones, actividades o intereses **incompatibles** con sus funciones y se **abstendrán** de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.
6. *No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la AP correspondiente.*
7. Desempeñarán sus funciones con transparencia.
8. Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.
9. No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.

Sistema disciplinario frente al incumplimiento





Régimen sancionador



LTBG



Infracciones disciplinarias. Muy graves

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las CCAA y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- e) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

Muy graves

- f) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- g) La violación de la **imparcialidad**, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) La **prevalencia** de la condición de alto cargo para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El acoso laboral.
- l) La comisión de una infracción grave cuando el autor hubiera sido sancionado por dos infracciones graves a lo largo del año anterior contra las que no quepa recurso en la vía administrativa.

Infracciones graves

- a) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- b) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las **causas de abstención** legalmente señaladas.
- c) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan infracción muy grave.
- d) No guardar el debido **sigilo** respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- e) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de **incompatibilidades**, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- f) La comisión de una infracción leve cuando el autor hubiera sido sancionado por dos infracciones leves a lo largo del año anterior contra las que no quepa recurso en la vía administrativa.

Infracciones leves

a) La incorrección con los superiores, compañeros o subordinados.

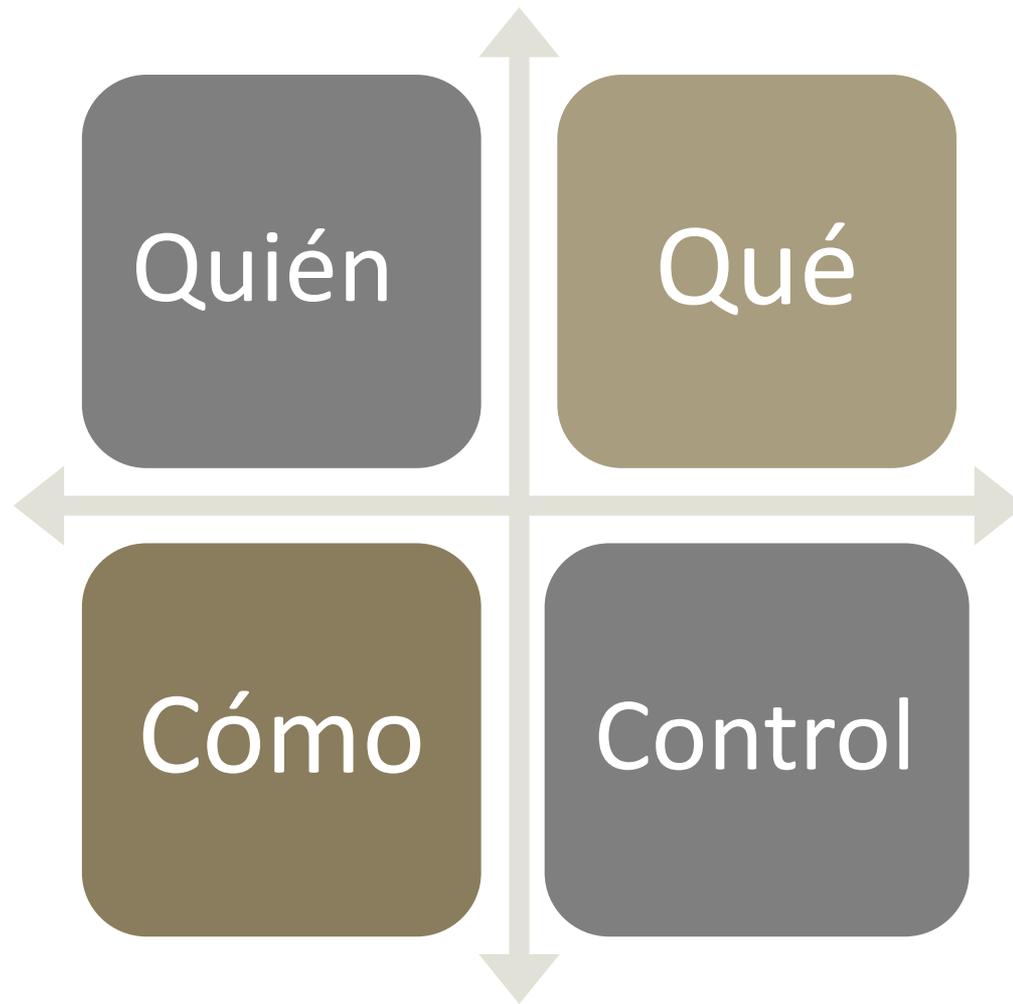
b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de los principios de actuación del artículo 26.2.b) cuando ello no constituya infracción grave o muy grave o la conducta no se encuentre tipificada en otra norma.

Consecuencias

- Cuando las infracciones pudieran ser **constitutivas de delito**, la Administración pondrá los hechos en conocimiento del Fiscal General del Estado y se abstendrá de seguir el procedimiento mientras la autoridad judicial no dicte una resolución que ponga fin al proceso penal.
- Cuando los hechos estén tipificados como **infracción en una norma administrativa especial**, se dará cuenta de los mismos a la Administración competente para la instrucción del correspondiente procedimiento sancionador, suspendiéndose las actuaciones hasta la terminación de aquel.
- No se considerará normativa especial la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, respecto de las infracciones previstas en el artículo 28, pudiéndose tramitar el procedimiento de responsabilidad patrimonial simultáneamente al procedimiento sancionador.

IV. Procedimiento de gestión de los conflictos de intereses: detección, corrección y persecución en el Plan Antifraude





La gestión de personas



Motivaciones

Incapacidad,
desidia y sesgos
cognitivos



Ocultación de
errores o
irregularidades
anteriores

Motivaciones
clásicas:

Necesidad

Codicia

Amistad

Amor

Estatus

Reconocimiento





Factores de Riesgo..

Reclutamiento no meritocrático de los empleados públicos

Deficiente gestión de los conflictos de intereses

Falta o escasa sensibilización sobre ética pública e integridad

Deficiente desarrollo de las competencias y habilidades profesionales

Ejercicio insuficiente de responsabilidades jerárquicas

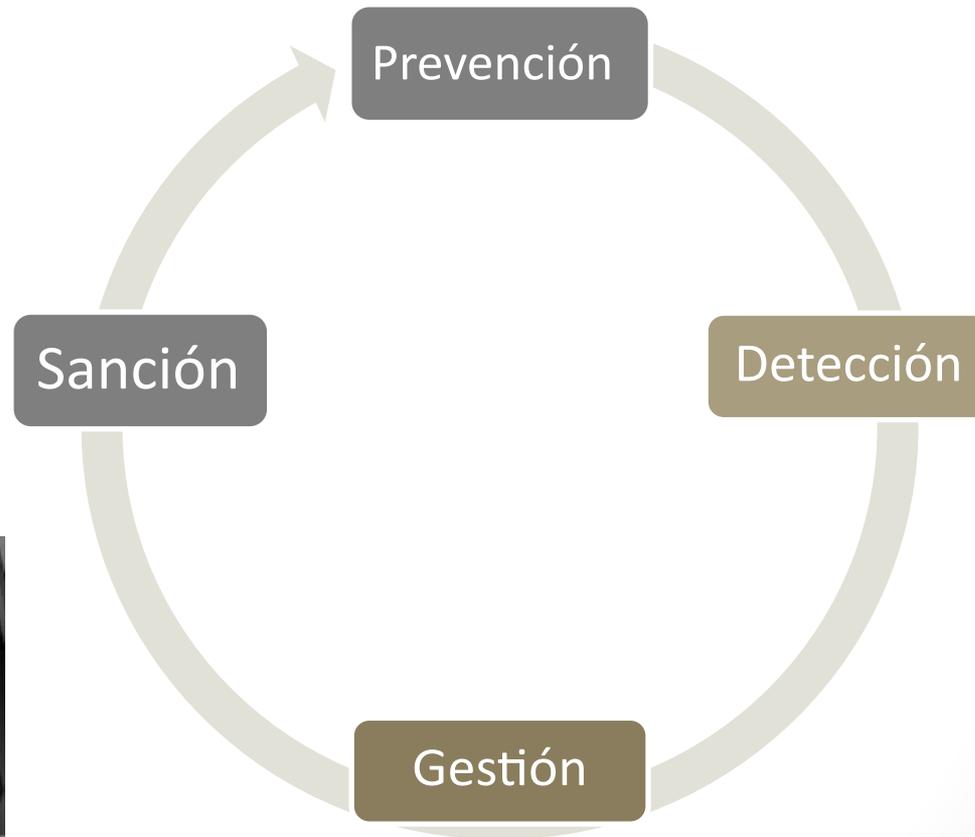
(CON)Fusión de los niveles de gobierno y administración

Profesionalización

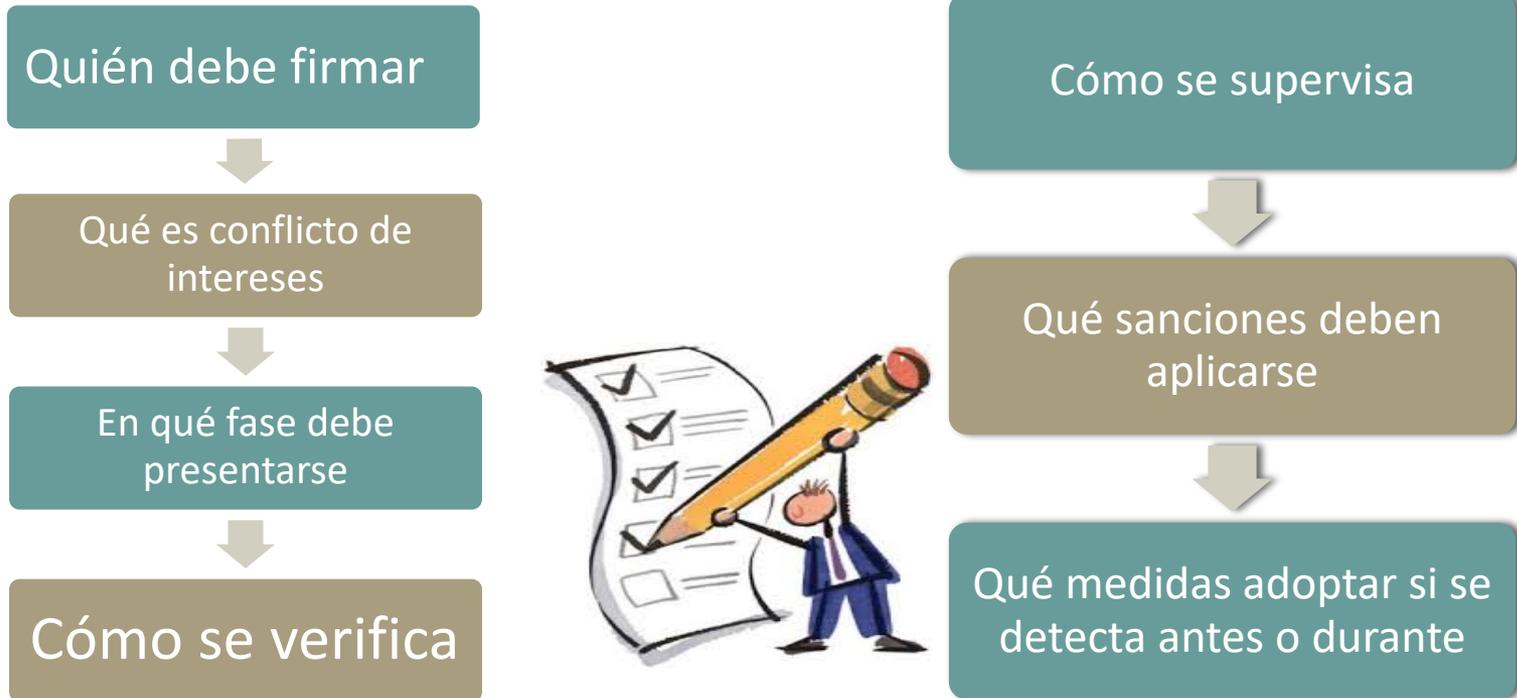
Recomendación OCDE sobre Integridad Pública

- ✓ Asegurarse de que los profesionales de la contratación pública tienen un alto nivel de integridad, capacitación teórica y aptitud para la puesta en práctica, para lo que les proporcionan herramientas específicas y periódicamente actualizadas.
- ✓ Ofrecer a los profesionales de la contratación pública un sistema de carrera atractivo, competitivo y basado en el mérito, estableciendo vías de ascenso según méritos claros, brindando protección frente a las injerencias políticas en el procedimiento de contratación pública.
- ✓ Fomentar la adopción de enfoques colaborativos con entidades como universidades, think tanks o centros políticos a fin de mejorar las capacidades y competencia del personal de contratación pública.

Marco de gestión



Declaración de conflicto de intereses



Canal de denuncias y protección ¿Conflicto de intereses?

1.- Información reservada

2.- Sujetos que pueden denunciar



3.- Procedimiento

4.- Protección

Procedimiento de gestión

Comunicación por escrito al superior jerárquico

Tramitación de procedimiento contradictorio

Excluir a la persona en cuestión del procedimiento, tanto si se trata de

un miembro de la plantilla como si es un experto externo, o, en su caso, responsable político

Reasignar el reparto de funciones y responsabilidades del personal.

Cancelar, en su caso, el procedimiento afectado.

Políticas de Integridad

- Para ser eficaces, estas políticas deben tener siempre en cuenta el **contexto político, administrativo y jurídico de cada país**, así como las características especiales, las tendencias actuales y los riesgos asociados a los diferentes entornos culturales y regionales.
- Además de las medidas mencionadas anteriormente, existen otros factores de riesgo, realidades y aspectos que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar políticas y procedimientos con el fin de reforzar o restablecer la confianza en el sector público:
 - para garantizar que se aborden con éxito los riesgos asociados a los conflictos de intereses, toda actuación debe inscribirse en una **cultura de gobernanza** más amplia que potencie la transparencia, la integridad, la imparcialidad y la rendición de cuentas;
 - unas políticas y procedimientos sólidos para gestionar una situación de conflicto de intereses deben estar estrechamente vinculados a las obligaciones de lucha contra el fraude de los países y las instituciones de la UE y, por tanto, deben convertirse en una prioridad política y de gestión;
 - todos los comités responsables de gestionar los conflictos de intereses deben cumplir normas y controles detallados para reforzar la transparencia, la rendición de cuentas y la credibilidad.

MODELO DE PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE

Orden HFP/1030/2021 PARA EL
ÁMBITO LOCAL CANARIO

planantifraude@fecam.es



Transparencia vs Ética

“Cuanto más te observo, mejor te comportas”

Jeremy Bentham

“La integridad es hacer lo correcto aunque nadie nos esté mirando”

Jim Stovall

Muchas gracias por su @tención

M^a Concepción Campos Acuña
Secretaria de Administración Local
Codirectora de Red Localis
Concepcioncampos.org
@mccamposacunha