



Asociación
Española
de Compliance

Grupos de trabajo de ASCOM



Sector Público

Compliance en el Sector
Público.

Septiembre
2019

www.asociacioncompliance.com

Compliance y Sector Público

1. Introducción

Los grandes escándalos corporativos, las exigencias normativas en sectores regulados como el financiero, y el reconocimiento de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, han dado pie a la proliferación de los comúnmente conocidos como “programas de Compliance”. Podemos entender, por tanto, que existe una motivación extrínseca que contribuye a que estos modelos de organización y gestión se desarrollen e implanten en las organizaciones, en general. No obstante, parece oportuno plantearse y reflexionar sobre cuál es el motivo y la razón que justifica que una Administración o una empresa pública, deba desarrollar también un sistema de Compliance. En este sentido pudiera pensarse que el sector público, sujeto ya de por sí a infinidad de normas que regulan sus actuaciones y funcionamiento y exento, a excepción de las empresas públicas, de responsabilidad penal, no requeriría aplicar estos modelos de organización y gestión para garantizar su integridad y buen gobierno. No obstante, parece oportuno reflexionar sobre el ámbito de responsabilidad que surge de su propia naturaleza pública, lo que justificaría una motivación intrínseca para adoptar mecanismos de prevención y detección de la vulneración, no solo del marco legal que resulte de aplicación sino también de los valores y principios éticos que deben regir la gestión pública.

Por ello, como punto de partida sobre el que asentar el resto de los trabajos que pueden desarrollarse en un futuro en el marco del Grupo de Trabajo de Compliance y Sector Público de ASCOM, se ha considerado oportuno reflexionar primero sobre qué razones justifican el desarrollo de una función de Compliance o de integridad pública (siguiendo la terminología de la OCDE, 2017) en administraciones públicas, organismos, empresas e instituciones públicas cuya naturaleza difiere, en mayor o menor medida, del sector privado y cuáles son los elementos básicos sobre los que dicha función debe asentarse.

Hemos considerado importante partir de la premisa de que se trata, en la mayoría de los casos, de entidades que no asumen responsabilidades penales, y, sin embargo, pueden ser objeto de sanciones legales, multas, pérdidas económicas y de confianza o daños en la reputación, que justifique el desarrollo de programas de Compliance de la misma forma que está ocurriendo en las instituciones pertenecientes al sector privado. No obstante, es importante reseñar que, aunque como hemos indicado, las entidades del sector público (con la salvedad de las sociedades mercantiles públicas) no asumen responsabilidades penales, los servidores públicos (cargos electos, de libre designación, funcionarios, etcétera), sí lo hacen.

En este sentido, el propósito principal con el que se ha abordado la elaboración de este documento es generar conciencia sobre la necesidad de desarrollar modelos de integridad pública o Compliance en el sector público, yendo más allá de una justificación basada solo en la existencia o no de responsabilidades legales, que pudieran verse atenuadas o eximidas gracias al desarrollo de estos programas, o a la gestión de otros riesgos legales o regulatorios. Es decir, sensibilizar sobre la necesidad de establecer modelos de integridad pública o Compliance como algo inherente al derecho de los ciudadanos a una Buena Administración.

Si bien es cierto que ya ha habido iniciativas en este sentido, y que algunas comunidades autónomas han publicado normas para el desarrollo de estos sistemas, sigue existiendo el riesgo de que muchos de esos mecanismos se queden en un simple papel, o una mera declaración de intenciones. Es importante que el sector público facilite y ponga los medios para que sus organismos e instituciones desarrollen modelos de integridad y buen gobierno con todas las garantías necesarias y para ello es importante que exista un firme compromiso político y una motivación intrínseca para hacerlo.

Por último, es importante destacar que este documento es fruto de las reflexiones y deliberaciones llevadas a cabo por este grupo de trabajo durante el periodo 2018-2019. No obstante, también recoge comentarios y valiosas aportaciones que han venido realizando, a lo largo de los ya tres años de existencia de este Grupo, otros miembros, a quienes queremos reconocer también aquí su trabajo y dedicación durante el tiempo que han formado parte de este equipo.

2. Definición y alcance del Sector Público

No podríamos avanzar en la definición de modelos de Compliance e Integridad en el sector público sin definir primero cuál es el alcance y definición del concepto “sector público”. En este sentido, y atendiendo a un criterio estrictamente jurídico, la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su artículo 2¹, ofrece una definición bastante concreta y precisa de qué debemos considerar “sector público”.*

Sin embargo, a nivel nacional, además de la Ley 40/2015, existen otras normas que definen qué podemos y debemos entender por este concepto (por ejemplo, la *Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*). Del análisis realizado de estas normas podemos entender, a grandes rasgos, que el concepto sector público puede abarcar los siguientes ámbitos:

1. La presente Ley se aplica al sector público que comprende:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- c) Las Entidades que integran la Administración Local.
- d) El sector público institucional.

El sector público institucional se integra por:

- a) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.
- b) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que quedarán sujetas a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas, en particular a los principios previstos en el artículo 3, y en todo caso, cuando ejerzan potestades administrativas.
- c) Las Universidades públicas que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de la presente Ley.”



Ilustración 1: Definición y alcance del sector público en el marco del desarrollo de programas de Compliance o integridad. Fuente: Elaboración propia

Partimos por tanto de una concepción amplia del sector público, dado que existen organizaciones que, no siendo estrictamente sector público, por sus particularidades sí están consideradas como tal para determinados ámbitos de actuación (por ejemplo, cuando no siendo sector público *stricto sensu* gestione fondos públicos).

¿Qué alcance tiene el concepto “sector público” según la OCDE?

“[...] los organismos legislativos, ejecutivos, Administrativos y judiciales, así como a sus funcionarios, nombrados o elegidos, remunerados o no, temporales o permanentes a nivel de la Administración central y subnacional. Puede asimismo incluir empresas públicas o estatales, asociaciones público-privadas, incluidos sus directivos y funcionarios, así como entidades que presten servicios públicos (por ejemplo, salud, educación y transporte público), los cuales en algunos países son externalizados o financiados con capital privado.” (OCDE, 2017)

3. Definición y alcance del establecimiento de una función de *Compliance* en el Sector Público

Establecer una función de Compliance en cualquier organización o institución implica crear un modelo de organización y gestión que permita, como indica el Libro Blanco de la Función de Compliance, prevenir, detectar y gestionar los riesgos de que se incumplan los preceptos legales y regulatorios y las propias pautas de conducta interna que adopte dicha organización (ASCOM, 2017).

En ese sentido, en términos generales, podemos definir un programa de Compliance como el establecimiento de procedimientos y mecanismos de control con la finalidad de prevenir y detectar conductas contrarias a las leyes, regulaciones y a los códigos éticos y de conducta adoptados voluntariamente. En definitiva, es el marco a través del que se planifica y desarrollan las responsabilidades de Compliance. Sin embargo, para que dichos mecanismos sean eficaces, dicho programa debe estar enmarcado en un modelo de gestión y buena gobernanza que permita identificar y evaluar correctamente los riesgos y asegurar que la información fluye de forma que llegue adecuadamente a quienes deben adoptar decisiones. Y para que este modelo de organización y gestión sea eficaz, el propio programa debe contemplar, entre sus objetivos, no solo el cumplimiento de las normas, sino también el desarrollo y mantenimiento de una cultura corporativa ética (Fiscalía General del Estado, 2016; STS 154/2016; *US Federal Sentencing Guidelines for Organizations*, 2004), en la que se ponga el **foco no solo en lo que se hace, sino en cómo se hace**.

Partimos por tanto de la idea de que una adecuada función de Compliance, con carácter general, debe ser una función de gestión de riesgos eficaz, contribuir al desarrollo de una cultura organizativa ética y ser un modelo de organización y gestión que garantice un adecuado proceso de adopción de decisiones. Trasladando esta premisa al sector público, una función de Compliance deberá:

- Ser una función de **gestión de riesgos** eficaz, poniendo el foco en la correcta identificación y prevención de malas conductas, entendiendo como tales no solo aquellas contrarias a la ley sino también aquellas contrarias a los códigos éticos y de conducta que desarrollan las propias organizaciones. Debe ser una función proactiva, no reactiva.
- Ser capaz de contribuir al **desarrollo y mantenimiento de una cultura organizativa ética**, donde las leyes representan un requisito mínimo y no el máximo al que aspirar, y donde los procesos de decisión estén guiados por principios y valores que contribuyan a generar un impacto positivo, no solo para las propias entidades, sino también para otras partes interesadas como funcionarios, empleados públicos, contratistas y ciudadanía, en general. Ello implica la adopción de un enfoque, no solo legal, sino también ético.
- Ser un **modelo de organización y gestión**. Esto implica que deben establecerse mecanismos que garanticen un adecuado proceso de toma de decisiones que tenga en cuenta, además del posible impacto financiero negativo de una mala gestión pública, un poderoso componente ético encaminado a orientar en la toma de decisiones prudentes y justas para llevar a cabo los fines propios del sector público. Además, debe existir un régimen claro y transparente de asunción de responsabilidades y rendición de cuentas. En definitiva, debe sustentarse en un modelo de “buena gobernanza”.

Sin embargo, nada de lo anterior será posible sin un compromiso de quienes toman las decisiones en el sector público, ya sean cargos electos, miembros de órganos de administración y dirección de la entidad pública de que se trate.

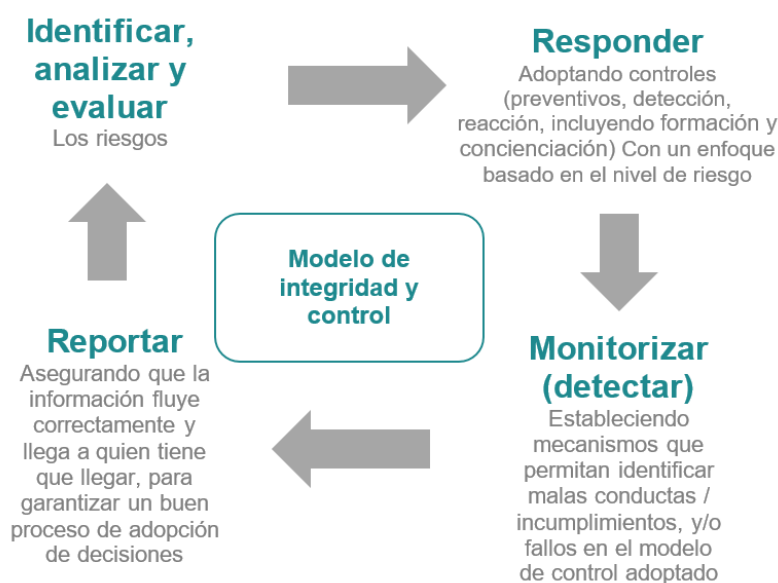


Ilustración 2: Pilares de una adecuada función de Compliance, que deben servir también de referencia al sector público. Fuente: Elaboración propia

Las leyes tienen un alcance limitado a la hora de garantizar que la conducta de las organizaciones e instituciones, y sus miembros, sea la correcta. Ello se debe a que una mala conducta se debe muchas veces no a un vacío o insuficiencia legal, sino a factores tales como una gestión inadecuada de los conflictos de intereses, la presión de un grupo de interés, la ausencia de consideraciones morales, o a justificaciones y racionalizaciones (sesgos) de comportamiento que exigen abordar la prevención desde una perspectiva multidisciplinar que excede del ámbito estrictamente jurídico (para más información recomendamos el documento *Behaviour and Compliance in Organisations (Ischenko et al., 2016)* publicado por la *Financial Conduct Authority* (Reino Unido) o el documento *Behavioral Insights for Public Integrity* (OCDE, 2018).

Por todo ello, para abordar el diseño e implantación de un modelo de Compliance en el sector público, tomando como referencia los mecanismos que ya se han venido implementando y desarrollando en el sector privado, no deberíamos centrarnos en el ámbito estrictamente normativo (promulgación de nuevas normas), sino en la implantación de mecanismos que permitan aplicar bien el marco normativo que ya existe y, sobre todo, desarrollar un modelo de integridad, transparencia y buena gobernanza.

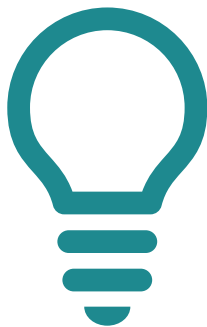
Ese es, precisamente, el enfoque de la recomendación OCDE de 2017 sobre Integridad Pública, que defiende el paso de un enfoque basado solo en la norma ("*rules-based approach*"), a un enfoque basado en prevención de los riesgos y establecimiento de principios y valores. Según este documento de la OCDE, "*los enfoques tradicionales, basados en creación de un mayor número de normas, observancia más estricta y cumplimiento más firme, han mostrado una eficacia limitada. Una respuesta estratégica y sostenible contra la corrupción es la integridad pública*" (OCDE, 2017: 2).

Además, como ya indicamos al inicio de este apartado, el propósito u objetivo último de un programa de Compliance, en línea con lo que advierte la propia Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, no debería ser evitar

responsabilidades legales (penas y sanciones), sino crear una cultura corporativa ética. En este sentido, un modelo de Compliance en el ámbito del sector público debería tener como objetivo último crear una cultura de integridad, en la que quienes presten un servicio público no solo cumplan los distintos preceptos normativos que resulten de aplicación, sino que sirvan con objetividad los intereses generales y su conducta esté alineada con los principios que deben inspirarlo (art. 3. Ley 40/2015):

- a) Servicio efectivo a los ciudadanos.
- b) Simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos.
- c) Participación, objetividad y transparencia de la actuación administrativa.
- d) Racionalización y agilidad de los procedimientos Administrativos y de las actividades materiales de gestión.
- e) Buena fe, confianza legítima y lealtad institucional.
- f) Responsabilidad por la gestión pública.
- g) Planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas.
- h) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.
- i) Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales.
- j) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.
- k) Cooperación, colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas.

Ello implica contemplar el programa o modelo de Compliance, no como un mero conjunto de procedimientos y políticas, sino como un modelo de organización y gestión que debe sustentarse en un adecuado marco de gobernanza pública. En definitiva, para construir un modelo de Compliance en el sector público, éste debe preguntarse:



- ¿Cuáles son los principales **riesgos** que deben gestionarse?
- ¿Cuáles son las **expectativas de comportamiento**, es decir, qué expectativas sobre integridad y cumplimiento deben establecerse a nivel estatal, autonómico y local?
- ¿Qué **mecanismos y estructuras contribuyen a una gestión integral de los riesgos** de que la conducta de quienes integran el sector público no esté alineada con esas expectativas?

4. Justificación de modelos de integridad en el Sector Público

4.1. Marco normativo actual

Como indicábamos en la introducción, uno de los elementos que más ha influido en el desarrollo de sistemas de Compliance en las organizaciones ha sido, sin duda, el contar con un marco legal, en el que las expectativas estén claras y definidas. La existencia de un marco legal y regulatorio que incentive y/o exija la creación de estos modelos de organización y gestión es, sin duda, un elemento clave para el fomento de la creación de una función de Compliance en Administraciones e Instituciones públicas.

La presión de los ciudadanos a raíz de los casos de corrupción que tristemente siguen salpicando a Administraciones e Instituciones públicas, es un estímulo importantísimo para que los Estados desarrollen marcos normativos de integridad pública, lucha contra la corrupción y transparencia institucional. En esta línea, se ha elaborado un documento no exhaustivo en el que se enumeran y detallan los principales desarrollos normativos aprobados en España tanto en relación con el establecimiento de sistemas o modelos de cumplimiento normativo (Compliance) como en materia de fomento de la transparencia y el buen gobierno en el sector público (ver ANEXO I).

El objetivo de este documento no es otro que identificar los pasos que se han ido llevando a cabo en España. La recopilación de normativa realizada evidencia, a pesar de la disparidad de iniciativas, los avances que se han realizado en algunas comunidades autónomas. No obstante, se echa en falta un marco estatal que establezca unos estándares mínimos comunes.

4.2. Marco de recomendaciones internacionales

La preocupación principal de la ciudadanía, a nivel global, es la corrupción. Organizaciones y estudios internacionales han concluido que la corrupción es el mayor obstáculo para la sostenibilidad, el desarrollo económico, político y social a nivel global (OCDE, 2017; IPSOS, 2018). En respuesta a esta inquietud diversas organizaciones e instituciones internacionales han publicado guías y recomendaciones. Así pues, a fin de comprender el porqué de la obligación de contar con sistemas de Compliance en el sector público debemos tener en cuenta las recomendaciones y acuerdos que a nivel internacional se han venido publicando desde la propia Organización de las Naciones Unidas (ONU), pasando por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el G20² e incluso la Unión Europea. En el ANEXO II se resumen, sin carácter exhaustivo y a modo de referencia, los principales documentos identificados.

4.3. Justificación basada en el principio de integridad

Hasta aquí se han señalado justificaciones derivadas de los marcos jurídicos existentes y de las recomendaciones internacionales, como las emitidas por la ONU o la OCDE. Sin embargo, más allá del estímulo ejercido por los requisitos y exigencias normativas y la presión ejercida por las demandas de la sociedad y los medios de comunicación, no hay que olvidar que para que un modelo de Compliance sea eficaz, ya sea en el sector privado o público, debe existir un compromiso y una voluntad desde las más altas instancias de la organización. En el caso del sector público debe existir, por tanto, una clara voluntad y compromiso político. Es decir, un compromiso y convencimiento, en el caso que nos ocupa, de que los servidores públicos deben liderar con el ejemplo y conducir su actividad de acuerdo con los más altos estándares de integridad, dando prioridad al interés público sobre otros intereses particulares y adoptando las medidas necesarias para prevenir la corrupción.

Para ello, en línea con la OCDE, la integridad pública debe contemplarse como la alineación y el cumplimiento de valores éticos, principios y normas que faciliten que en el sector público se prioricen los intereses generales, por encima de los intereses privados. Y para que estas medidas sean efectivas es necesaria una cultura ética, ejercer el liderazgo necesario, demostrar una rendición de cuentas efectiva y una responsabilidad proactiva (*accountability*).

2 Creado en 1999, el Grupo de los 20 (G-20) está integrado por los países del G-8 (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Italia, Japón y Rusia), más la Unión Europea, Arabia Saudí, Argentina, Australia, Brasil, China, Corea del Sur, India, Indonesia, México, Sudáfrica y Turquía. A España se le considera como un invitado permanente. Más información en <http://www.exteriores.gob.es/portal/es/politicaexteriorcooperacion/G20yOCDE/Paginas/Inicio.aspx>

5. ¿Cuáles son los riesgos que hay que gestionar en el Sector Público?

Tal y como aludíamos en el epígrafe 3, la primera cuestión que debe plantearse una administración pública o cualquier entidad, que gestione fondos públicos, es identificar y evaluar qué **riesgos de Compliance e Integridad** debe gestionar. En este sentido hemos llevado a cabo un ejercicio de reflexión y análisis sobre esta cuestión y hemos elaborado un listado, que, sin carácter exhaustivo, pretende poner encima de la mesa qué ámbitos de riesgo deberían tomarse en consideración.

El objetivo no es otro que facilitar una referencia que sirva para guiar al sector público en la identificación de riesgos que deben ser incorporados y gestionados en los modelos de Compliance que se desarrollen. Se trata de una lista meramente indicativa y cualquier administración o institución pública deberá realizar su propio ejercicio de identificación, análisis y evaluación (medición).

Además, es importante tener en cuenta que los riesgos están interrelacionados. De ahí la dificultad de realizar clasificaciones estancas. Podríamos decir en este sentido que no hay un modelo único de categorización y que cada administración o institución pública deberá reflexionar sobre las categorías o tipologías de riesgo que vaya a gestionar. Un ejemplo de interrelación e interdependencia de los riesgos es que el incumplimiento de determinados marcos normativos conlleva en muchos casos el riesgo de acabar incurriendo en responsabilidad penal.

A los efectos de este trabajo, y tomando en consideración las distintas aportaciones realizadas por los miembros del Grupo de Trabajo, proponemos la siguiente categorización de riesgos de Compliance e Integridad para el sector público, que, como dijimos anteriormente, puede servir de guía, sin ánimo de exhaustividad:

1. Ámbito de la administración, buena gobernanza y rendición de cuentas

- Falta de compromiso y apoyo de los máximos responsables y gestores públicos.
- Instrumentalización partidista y captura del decisor.
- Opacidad y falta de transparencia.
- Mal uso y gestión de fondos públicos.
- Incorrecto reparto y otorgamiento de subvenciones.
- Deficiencias de los modelos de control (externo e interno). Falta de aplicación del régimen disciplinario.
- Prácticas o controles de Compliance no integrados en los procesos (Compliance de papel).
- Ausencia o deficiencias de los canales de denuncia (canales éticos o similares).

2. Ámbito de conducta íntegra de los profesionales y empleados públicos

- Inadecuada identificación y gestión de los conflictos de intereses (interés público frente a interés personal).
- Corrupción y fraude: por ejemplo, cohecho (activo y pasivo), pagos de facilitación, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias o fraude de subvenciones.
- Acoso (en todas sus formas) y discriminación.
- Infracción normas de prevención de riesgos laborales.

3. Ámbito de la contratación pública

- Incumplimiento de la legislación sobre contratos públicos: innecesaridad, despilfarro y fraccionamiento.
- Falta de integridad del proveedor/contratista.
- Proyectos internacionales: Contratación irregular de proveedores o intermediarios en terceros países.

4. Contratación, selección y promoción de empleados y funcionarios públicos

- Ausencia o inadecuación de los mecanismos de diligencia debida para la selección o promoción.
- Incumplimiento de la normativa sobre procedimiento de contratación y/o acceso a la función pública (p. ej. puede incumplirse para favorecer intereses particulares).

5. Ámbito de actuación frente a terceros (vulneración de derechos de particulares/ perjuicio a terceros)

Incumplimiento de la normativa sobre:

- Protección de datos de carácter personal.
- Protección derechos de propiedad intelectual.
- Protección de los derechos de propiedad industrial.
- Transparencia (protección del derecho de los ciudadanos a información pública).
- Discriminación a usuarios de los servicios públicos.
- Delitos contra el medioambiente.
- Blanqueo de capitales.

A la hora de valorar los riesgos, deberá atenderse a las siguientes tipologías de impacto:

- **Responsabilidad legal.** Además de penal hay responsabilidades civiles y administrativas.
- Impacto negativo en la **reputación.**
- Falta de **confianza** de los ciudadanos y otras partes interesadas.

6. ¿Cuáles son los principales retos y dificultades?

6.1. Libertad y legalidad, dos principios en relación dialéctica: lo público y lo privado

Toda la arquitectura de un Estado democrático y de Derecho se fundamenta en la sujeción a un marco normativo, aún cuando al hacerlo limite la teórica eficacia de una acción directa y libre. En el caso de España, la Constitución establece la «libertad» como el primer valor superior del ordenamiento jurídico. Sin embargo, el Art. 9.1 señala a su vez que tanto los ciudadanos como los poderes públicos están sujetos al ordenamiento jurídico (Principio de Legalidad). No obstante, en relación con la Administración pública este principio se refuerza

extraordinariamente en el Art. 103.1 de la Constitución, que ordena a ésta servir con objetividad los intereses generales... “*con sometimiento pleno a la ley y al derecho*”. Es decir, que nos encontramos ante una legalidad reforzada, superior a la exigible al ciudadano común.

La consecuencia de lo anterior nos lleva a la convivencia de dos paradigmas. Por un lado, el paradigma de lo privado, es decir que, para las personas, todo aquello que no está prohibido por las leyes (delimitación negativa) está permitido. Esto significa que los individuos no necesitan permiso para actuar con plenitud, siempre que no interfieran en la esfera de las libertades (o de la seguridad) de los demás. Por otro lado, tenemos el paradigma de lo público, es decir, que, para la Administración, todo lo que no está ordenado (en sentido amplio), está prohibido. Ello significa que el pleno sometimiento a la ley y al derecho implica que la sujeción legal del sector público es total, directa y positiva. Por tanto, la Administración sólo puede actuar en el ámbito de sus competencias, territoriales y sustantivas y dentro de las posibilidades de su presupuesto. El presupuesto, por cierto, no sólo determinará las limitaciones de gasto y las previsiones de ingreso público, sino que habrá de señalar los objetivos y acciones que la Administración ha de llevar a cabo eficientemente y también los indicadores que sirvan para evaluar y controlar su acción. En definitiva, el sector público no puede hacer “lo que quiera” y tampoco puede hacer las cosas “como quiera”, ni “cuando quiera”, ni “al precio que quiera”.

Por tanto, desde la perspectiva del desarrollo de modelos o sistemas de Compliance, el sector público ve limitada su discrecionalidad a la hora de establecer ciertos controles o medidas y esto implica cierto nivel de dificultad respecto a la capacidad y libertad propia del sector privado para establecer normas y procedimientos internos. Sin embargo, el paradigma de lo público no impide que las Administraciones puedan, en uso de sus atribuciones, dictar para sí normas jurídicas positivas, pero relativamente indeterminadas, que, respetando el sistema jurídico en que se integran, faciliten el desarrollo de mecanismos de integridad pública, que contribuyan a la prevención y pronta detección de incumplimientos y al desarrollo de una cultura ética.

6.2. Empresa pública: Consejos de administración y marcos de gobernanza

Como se ha indicado en el epígrafe 3., los programas de *Compliance* no son sistemas que puedan funcionar de forma aislada, sino que necesariamente deben formar parte de un adecuado marco de “gobernanza”. Deben integrarse, por tanto, en una estructura organizativa y de gestión que garantice un adecuado nivel de seguimiento y supervisión de las medidas que dicho programa contemple. En el ámbito empresarial, ese marco de gobernanza es liderado y debe ser promovido

por los Consejos de Administración.

En este sentido, es importante reflexionar sobre las funciones y particularidades del consejo de administración en las empresas públicas. Entre las diversas características del Sector Público Empresarial, cabe destacar las siguientes que influyen directamente en la configuración y ejercicio de las funciones de los Consejos de Administración: su carácter instrumental para realizar una actividad cuya competencia está atribuida a la Administración, su actividad suele reservarse mediante una norma, parte de su financiación proviene de los Presupuestos de las Administraciones o vía precios no fijados en el mercado y el hecho de que, aun cuando gozan de un margen de flexibilidad en el ejercicio de sus funciones, están sujetas a un marco normativo que se manifiesta con mayor intensidad en áreas tales como contratación, gestión de personal, ejercicio de su actividad por los órganos colegiados, etc.

Como norma general, el capital social es mayoritariamente público y los miembros del Consejo de Administración son nombrados por los accionistas u órgano de tutela. Los Consejos pueden estar compuestos, entre otros, por representantes de los partidos políticos, sindicatos o personal de la Administración. La figura del consejero independiente no está extendida en las empresas públicas. A título de ejemplo, en las empresas de la Administración Central el nombramiento o cese de determinados consejeros está vinculado al desempeño de las funciones de puestos específicos en la Administración (Directores Generales, Subdirectores, Vocales Asesores, etc.). Esta relación entre el puesto de consejero y el desempeño de cargos Administrativos tiene como objeto incorporar al Consejo profesionales que desempeñan su función en las principales áreas de su actividad social (financiera, jurídica, técnica, tributaria, sanitaria, asistencial, agricultura, obras, turismo, etc.).

En línea con lo que se indica en un documento publicado recientemente por FIDE sobre marcos de gobernanza en empresas públicas (FIDE, 2019), en aras de una mejora

en la gobernanza y la transparencia en las empresas públicas, sería aconsejable ahondar en la autonomía en el ejercicio de las funciones de los consejeros en relación con los órganos que les nombraron o los poderes políticos, la existencia de un mandato claro en el desempeño de sus funciones y, con el objeto de evitar interferencias indebidas en la toma de decisiones operativas, profesionalizar el ejercicio de la función del consejero mediante el establecimiento de procedimientos estructurados, transparentes y profesionalizados para su selección. En esta línea se establecen las consideraciones de organismos supranacionales, como la OCDE refleja en sus Directrices sobre el Gobierno Corporativo en las Empresas Públicas en 2005, actualizadas en 2015 (OCDE, 2015) o supervisores, como la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

La Comisión de Auditoría y Control se compone de miembros del Consejo de Administración y actúa por delegación suya. Tienen, como su nombre indica, funciones de control tanto en el campo financiero como de auditoría en el resto de las actividades.

Es competencia del Consejo de Administración de cada entidad elaborar el modelo de Compliance, identificando las unidades competentes y dotándole de normas de funcionamiento y medios. En múltiples sociedades las unidades de prevención de riesgos penales dependen funcionalmente y reportan directamente a este órgano.

Por lo expuesto, sería recomendable que existiera algún consejero con sólidos conocimientos en materia de Compliance dentro del Consejo de Administración.

En materia de Compliance, las principales áreas de mejora radican en reducir la heterogeneidad de los modelos, estableciendo líneas comunes en aquellas cuestiones que, por su propia naturaleza, sería conveniente que convergieran. En este apartado se encuentran, entre otras: los órganos a los que han de reportar, la creación de canales éticos, vías y procedimientos de tramitación de las denuncias, métodos de designación y sustitución de responsables de la unidad o departamento de Compliance, modelos de formación a los profesionales de la sociedad, normativa interna mínima que ha de ser aprobada, etc.

Una vez creadas las estructuras básicas en materia de Compliance por el Consejo de Administración, corresponde a la unidad o departamento de Compliance la implantación del modelo aprobado y proponer medidas de mejora e impulso de la actividad con el objetivo de obtener el mayor grado de excelencia en el ejercicio de su actividad, concerniendo al Consejo de Administración el apoyo de las medidas que aseguren una mejora permanente del sistema.

7. Recomendaciones

Detallamos a continuación las principales recomendaciones identificadas por el Grupo de Trabajo:

1. Fomentar y facilitar la **identificación y evaluación de riesgos de Compliance** en el sector público:
 - Desarrollo de guías para la evaluación de riesgos y refuerzo de controles en distintos ámbitos transversales: en la contratación pública, en los procesos de acceso a la función pública, en materia de protección de datos, etc.
 - Desarrollo de guías para la evaluación de riesgos a nivel sectorial: en los servicios sanitarios, en los servicios sociales, en el ámbito educativo, en servicios de seguridad ciudadana, etcétera, y compartir buenas prácticas de protocolos y controles para minimizar los riesgos más relevantes en cada ámbito sectorial.
2. Avanzar en la **mejora de las instituciones, en especial las de buen gobierno, y la construcción de una ciudadanía éticamente exigente y cívicamente comprometida**, mediante actuaciones que favorezcan la transparencia, la participación ciudadana y la rendición pública de cuentas, y el establecimiento de un régimen sancionador que penalice los incumplimientos de las obligaciones en materia de transparencia y buen gobierno.
3. **Implantar códigos éticos y/o de conducta para todos los empleados públicos y sistemas de prevención de los conflictos de intereses** que puedan comprometer su imparcialidad e independencia en el desarrollo de sus funciones. En este sentido, existe un Estatuto Básico del Empleado Público, pero, lamentablemente, no parece haber tenido el desarrollo e impacto suficiente.
4. Aprobar un estatuto de **protección para el denunciante de buena fe** y desarrollar a distintos niveles un sistema de denuncias que facilite el deber

de denunciar que establece la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP), y la colaboración ciudadana y del mundo empresarial en la lucha contra la corrupción y malas conductas como casos de mal gobierno, acoso etc. en línea con la Directiva de Protección a los Denunciantes de Corrupción aprobada por el Parlamento Europeo en abril de 2019.

5. **Reforzar la eficacia e independencia de los órganos de control.** Alinear las actuaciones de los distintos órganos de control estatales y autonómicos (de transparencia, de acceso a la información, de supervisión de la contratación, oficinas antifraude, tribunales de cuentas, etc.) para garantizar su coordinación y favorecer la eficacia en sus actuaciones.
6. **Regular el papel de los lobbies** para articular formalmente su participación en la toma de decisiones públicas, de manera que se favorezca la transparencia y se garantice que no consiguen situar sus intereses particulares por encima del interés general (p. ej. nueva Ley de Transparencia de la Comunidad Autónoma de Madrid).
7. Aprovechar las **nuevas tecnologías** de *big data* e inteligencia artificial **para la lucha y prevención contra la corrupción**, mediante una adecuada gestión de los datos y el desarrollo de sistemas de alertas que identifique posibles indicios de irregularidades. En este sentido es importante llamar la atención sobre el interés depositado por la propia OCDE en esta cuestión y el hecho de que el foro de integridad y anticorrupción (*OECD Global Anti-Corruption & Integrity Forum*) del año 2019, versase sobre este tema (*Tech for Trust*)³.
8. Establecer **mecanismos que garanticen la independencia e imparcialidad de los servidores públicos frente a injerencias indebidas** y que reduzcan la confusión entre los niveles de gobierno y Administración, evitando el control partidista de algunos órganos y la politización de áreas de gestión técnica.
9. Introducir **mejoras en la gobernanza de las empresas públicas**:
 - Creación de órganos de Compliance, con un estatuto propio y dependencia funcional del Consejo o la Comisión de Auditoría o similares, de forma similar a la Dirección de Auditoría Interna, de forma que gocen de poderes autónomos de iniciativa y control en la función supervisora de la eficacia de los controles.
 - Separación de las responsabilidades de propiedad y de regulación del mercado por parte del Estado y que el mismo no se involucre en la toma de decisiones operativas.

3 Más información en <https://www.oecd.org/corruption/integrity-forum/>

- Profesionalización e independencia de los miembros de Consejos de Administración y directivos a través de procedimientos de selección transparentes y plazo de duración determinado.
 - Garantizar que los planes de remuneración promueven el interés a largo plazo de la empresa y pueden atraer y motivar profesionales.
 - Separar claramente la función de propiedad de cualquier entidad que pudiera ser un cliente o proveedor importante de empresas públicas, de forma que no se produzcan conflictos de intereses.
10. **Promover desde el sector público el cumplimiento normativo por parte de los ciudadanos y las personas jurídicas**, con una mayor atención a todos los elementos de la cadena de acción del gobierno. La redacción reglamentaria, la implementación, la monitorización y la inspección deben diseñarse para maximizar el logro de los objetivos sustantivos de las políticas. Ver las recomendaciones y buenas prácticas en los documentos de la OCDE (2000; 2014), *Reducing the Risk of Policy Failure* y *Best practice principles for improving regulatory enforcement and inspections*.
 11. Promover el **control de prácticas colusorias** en los procesos de contratación pública, mediante la **formación/ sensibilización de los empleados públicos** sobre posibles indicios en línea con las guías de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) y otros organismos de defensa de la libre competencia.
 12. Desarrollar una **adecuada articulación de las prohibiciones de contratar con la Administración pública que establece la LCSP y otras normativas**, y de la aplicación de las técnicas de Compliance como medidas de self-cleaning, para levantar la prohibición de contratar.

8. Conclusiones

Las entidades que forman parte del sector público presentan vulnerabilidades muy concretas asociadas a la corrupción y las malas prácticas. El riesgo de mal gobierno, la gestión deficiente de los fondos públicos y una rendición de cuentas insuficiente, nos lleva a la necesidad de buscar nuevos mecanismos y la creación de nuevos órganos y procedimientos que prevengan estos riesgos.

Desde el Grupo de Trabajo Compliance y Sector Público de ASCOM, consideramos que, en primer lugar, Compliance es una herramienta que puede ayudar a la Administración pública, sus instituciones y su sector público empresarial, a servir con objetividad y desde la integridad los intereses generales y a perseguir el buen gobierno de estas, verdadero objetivo del Compliance. El deber de buena administración de todas las entidades que gestionan fondos públicos está muy relacionado con la auto exigencia administrativa de calidad en los servicios públicos, aunque va más allá de ella.

En segundo lugar, los estándares internacionales, la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y la Fiscalía General del Estado, nos están recordando que Compliance debe entenderse como un modelo de organización y gestión que debe sustentarse en un adecuado marco de gobernanza del cual se pueda deducir claramente el establecimiento de una cultura ética y de respeto del Derecho. Este modelo de organización y gestión debe incluir concretas y eficaces formas de vigilancia y control del comportamiento de los servidores públicos, tendentes a la prevención y pronta detección de la comisión por éstos de determinadas prácticas y actividades delictivas e irregulares.

En definitiva, apoyamos firmemente la idea de que el sector público debe liderar con el ejemplo y conducir su actividad de acuerdo con los más altos estándares de integridad y buena gobernanza. En este sentido, Compliance es un compromiso, un convencimiento, una cultura, y puede convertirse en un sistema coherente y completo que permita lograr ese objetivo. La función de Compliance en el sector público debe entenderse por tanto como una oportunidad para contribuir a identificar, analizar y evaluar cuáles son los riesgos de falta de integridad y buena gobernanza, prevenirlos y mitigarlos a través del establecimiento de controles, y, sobre todo, a que estos sean más eficaces.

Finalmente, estamos convencidos de que la razón fundamental que debe impulsar la implantación de programas de Compliance en el sector público, más allá de la presión ejercida por el marco legal y regulatorio (por ejemplo, el Código Penal), es la necesidad de asegurar que sus profesionales actúen de acuerdo con los más altos estándares de integridad, priorizando el interés público sobre otros intereses particulares y adoptando pautas de actuación eficientes para reducir los incumplimientos legales y conductas contrarias a los principios éticos que deben inspirar la actuación de Administraciones e Instituciones públicas.

ANEXO I

ANEXO I-CUADRO NORMATIVA EN ESPAÑA (SEPT 2019)

NIVEL ESTATAL	
LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO	
Ley 9/2017 de 8 de noviembre de 2017. Transpone Directivas 2014/23 UE y 2014/24 UE de 26 de febrero de 2014	Art. 64 dedicado a la lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses. Los artículos 71 y 72 recogen determinadas prohibiciones de contratar. La nueva Ley no impone una prohibición de contratar con empresas que no dispongan de un Plan de Compliance, sino que establece la prohibición para aquellas que han sido declaradas penalmente responsables sino han adoptado medidas técnicas, organizativas y de personal.
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	
ANDALUCÍA	
Decreto 77/1987, de 25 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta.	Órgano de supervisión de la actividad y del control de la legalidad de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía y del cumplimiento del personal a su servicio.
Decreto 314/2002, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta.	Se potencia la función de asesoramiento para lograra un mayor cumplimiento normativo; se añade el enfoque de la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos y se reconoce el papel esencial de la ciudadanía como destinataria final de los servicios.

<p>Ley 3/2005, de 8 de abril, de incompatibilidades de altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de declaración de actividades, bienes e intereses de altos cargos y otros cargos públicos.</p>	<p>Potestad sancionadora y de establecimiento de medidas de carácter provisional. Establece asignaciones económicas a Presidente, Consejeros y Altos Cargos tras su cese. Asimila la prescripción de infracciones y sanciones al procedimiento administrativo común (art. 20). Si las infracciones pudieran ser constitutivas de delito, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano jurisdiccional competente, y se abstendrá de seguir el procedimiento mientras por la autoridad judicial no se dicte resolución poniendo fin al proceso penal (art. 16).</p>
<p>Decreto 176/2005, de 26 de julio, por el que se desarrolla la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes, Intereses y Retribuciones de Altos Cargos y otros Cargos Públicos.</p>	<p>Se crea el Registro de actividades, bienes e intereses.</p>
<p>Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.</p>	<p>Los arts. 23 y 57, permiten la denuncia, incluso por la ciudadanía, por incumplimientos de la norma, previéndose la imposición de sanciones. Se crea un Consejo como autoridad independiente de control de transparencia y protección de datos.</p>
<p>Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía y sus Entidades Instrumentales.</p>	<p>Se establecen las funciones de la Inspección General de Servicios para velar por el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública.</p>

<p>Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se crea la Oficina para la Prevención de la Corrupción en la Comunidad Autónoma de Andalucía.</p>	<p>Crea la Oficina para la Prevención de la Corrupción y, aunque se señala su independencia, está adscrita a una Consejería del Gobierno Andaluz. Tiene como objeto investigar “posibles casos concretos” y la prevención general a través de recomendaciones, sensibilización y formación. No se permite la denuncia anónima. Se crea una Comisión Consultiva para la Prevención de la Corrupción adscrita al Gobierno Andaluz. No prevé sanciones.</p>
<p>Decreto 25/2018, de 23 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.</p>	<p>Atribución a la función inspectora de los principios sobre los que debe pivotar la actuación pública, ejerciendo su competencia y funciones en atención a la ciudadanía, ética pública e integridad, eficacia, eficiencia y efectividad en el funcionamiento de los servicios públicos, transparencia y participación, así como las referidas a la evaluación e innovación, protección de datos y administración electrónica.</p>
<p>CANARIAS</p>	
<p>Ley 5/2010, de 21 de junio, Canaria de Fomento a la Participación Ciudadana.</p>	<p>Promoverá la creación de Códigos de Buen Gobierno y Códigos de Buenas Prácticas “para conseguir una ciudadanía responsable y democrática”. Se crea el Registro de Participación Ciudadana.</p>
<p>Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública.</p>	<p>A diferencia de la legislación básica que carece de un régimen sancionador específico relativo a la transparencia y al derecho de acceso a información pública, la ley, atendiendo a la demanda ciudadana, recoge el régimen de infracciones y sanciones disciplinarias y administrativas en la materia con el objetivo de garantizar su cumplimiento. para hacer el seguimiento y verificar el cumplimiento de la obligación de transparencia se establece, por una parte, el Registro de solicitudes de acceso y, por otra, la obligación de los órganos responsables de la información de emitir anualmente un informe sobre el grado de aplicación de la ley.</p>
<p>Proyecto de la Ley reguladora del estatuto de las personas que ocupan cargos públicos y Buen Gobierno (acumula 9 prórrogas desde 2015).</p>	<p>Crearé la Oficina de Intereses de Cargos Públicos y actuará como órgano al que se le atribuye la gestión, seguimiento y control del cumplimiento de la Ley por parte de los cargos públicos, especificando las competencias que le corresponden en ejercicio de esa responsabilidad. Los altos cargos pasarán un control de honorabilidad tomándose medidas disciplinarias, cese incluido, en caso de irregularidades e incumplimientos. Se crea un Registro de Grupos de Interés. Cualquier persona podrá denunciar “ante la Consejería” la observancia de cualquier irregularidad o infracción normativa, estableciéndose protección al denunciante.</p>

<p>Acuerdo adoptado por el Gobierno de Canarias, en sesión de 3 de julio de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Marco de Gobierno Abierto</p>	<p>Pretende mejorar e incrementar los niveles de transparencia y de acceso a la información pública. Fortalecer la integridad de los servidores públicos y los espacios de participación y colaboración ciudadana en los asuntos públicos.</p>
CATALUÑA	
<p>Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y Buen Gobierno.</p>	<p>En el título V se establecen los principios de buen gobierno que han de hacer posible que se cumpla la necesidad de que los intereses públicos sean servidos con objetividad, neutralidad e imparcialidad. Estos deben ser desarrollados mediante códigos éticos y de buena conducta. El establecimiento de estos códigos se complementa con el principio de publicidad de las actividades, bienes e intereses de los altos cargos y la obligación de observancia del régimen de incompatibilidades. Este regula establece los principios éticos y de actuación que deben regir la labor de los servidores públicos, previéndose la aprobación de un código ético.</p>
<p>Código de conducta de los miembros del Parlamento de Cataluña de 28/07/2016.</p>	<p>Tiene como objeto desarrollar el mandato del art. 15 del Reglamento del Parlamento en aplicación del apdo 2 f de la disp. Adicional 5ª de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre. Establece unos principios generales de actuación y ejercicio del cargo, régimen de incompatibilidades, conflictos de intereses, procedimiento interno de verificación y un régimen sancionador.</p>
<p>Oficina para la Transparencia y las Buenas Prácticas, aprobada el 26 de noviembre, por el Ayuntamiento de Barcelona</p>	<p>Su objetivo es garantizar que la gestión de la Administración municipal y sus entidades vinculadas y participadas se rijan según los principios de transparencia, los códigos de buen gobierno y el cumplimiento de la legalidad. Además, a través del Buzón Ético, los funcionarios y la ciudadanía podrán denunciar prácticas corruptas.</p>
<p>Ley 14/2008, de 5 de noviembre, de la Oficina Antifraude de Cataluña</p>	<p>Señala que los organismos de control que existen en Cataluña se han evidenciado necesarios pero exiguos en cuanto a la lucha contra la corrupción. La agencia está controlada por el Parlamento. Carece de régimen sancionador y de un procedimiento de protección a los denunciantes.</p>

EXTREMADURA	
<p>Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27/03/2009, por el que se aprueba el Código Ético de Conducta de los miembros del Consejo de Gobierno y Altos Cargos de la Administración.</p>	<p>Se establecen unos principios éticos que deben guiar la actuación de los miembros del Consejo de Gobierno y Altos Cargos de la Administración, alcanzando a los conflictos de interés.</p>
<p>Decreto 206/2010, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Extremadura.</p>	<p>Se prevén denuncias por el anormal funcionamiento de los servicios (art. 21).</p>
<p>Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura.</p>	<p>Su art. 4 prevé el cumplimiento en su actuación de los principios de integridad, responsabilidad, rendición de cuentas y prevención de riesgos. El art. 31 establece que se actuará de acuerdo con principios éticos, entre otros, buena fe y diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones. Se crea un Consejo de Ciudadanos. Se regulan los conflictos de interés en su art. 32.</p>
<p>Ley 1/2014, de 18 de febrero, de regulación del estatuto de los cargos públicos del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p>	<p>Se permiten denuncias anónimas por irregularidades e inexactitudes en las declaraciones de bienes (art. 41). Crea un registro de conflicto de intereses (art. 42). Se prevé un régimen de infracciones y sanciones (art. 45). Se prevé dar cuenta al Ministerio Fiscal por conductas constitutivas de delitos. Se sujeta a evaluación a los titulares de los órganos directivos con arreglo a los criterios de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control. Se define el concepto de cargo público y se impone el principio de dedicación plena y exclusiva. Se regulan los conflictos de intereses (art. 18, 20 y Título III), creándose un registro a tal efecto.</p>
<p>Presupuestos Extremadura 2019</p>	<p>La Junta de Extremadura contará con un órgano específico (Oficina Extremeña de Supervisión) para velar por la "limpieza" de los contratos públicos y evitar posibles casos de corrupción.</p>

REGIÓN DE MURCIA	
Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.	El art. 52 enumera los principios éticos que se observarán en su actuación. El art. 53 se refiere a los conflictos de intereses. El art. 54 titulado “ Imputados por delitos de corrupción ”, establece el relevo de quien sea imputado por auto judicial, sea cargo electo o de libre designación.
Plan Regional de Gobierno Abierto aprobado por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia con fecha 9/05/2018	Poner en marcha un programa de impulso de la responsabilidad social corporativa en la Región de Murcia. Fomentar el desarrollo de programas de cumplimiento normativo en el sector público. Difundir una cultura de cumplimiento normativo (Compliance) en el tejido empresarial. Se crearán herramientas como un Código Ético institucional y un Registro de Grupos de Interés. Manual de cumplimiento aprobado por Murcia Alta Velocidad S.A. Manual de cumplimiento aprobado por Cartagena Alta Velocidad S.A. Desaladora de Escombreras S.A.U. se encuentra en proceso de desarrollo de la auditoría interna necesaria para determinar los riesgos de cara a la aprobación del plan de cumplimiento normativo.
Propuesta de Ley de Gobierno Abierto y Lucha Contra la Corrupción (en estudio desde 2018)	Pretende mejorar las políticas de transparencia, crear un Consejo del Gobierno Abierto en sustitución del Consejo de la Transparencia y que este órgano esté adscrito a la Asamblea y no al Gobierno. La ley incluye además una figura de protección de los denunciantes de la corrupción .
LA RIOJA	
Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno e incompatibilidades de sus miembros.	El órgano directivo competente en materia de incompatibilidades conocerá de las denuncias que puedan formularse por presuntos incumplimientos de lo expuesto en esta Ley, proponiendo al Consejo de Gobierno la adopción de las actuaciones que procedan. La responsabilidad penal del Presidente en territorio de La Rioja sólo puede ser exigida ante el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. Se introduce un mecanismo de transparencia y control en la actuación pública al establecerse la obligación de remitir al Parlamento de La Rioja de forma anual la información relativa al cumplimiento de las obligaciones de declaración de los miembros del Gobierno, así como de las infracciones que se hayan cometido en relación con esta Ley y de las sanciones que hayan sido impuestas.
Ley 4/2005, de 1 de junio, de Funcionamiento y Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja	La Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos públicos ajustarán su actividad, entre otros, a los principios de responsabilidad por la gestión pública y buena fe y confianza legítima. El procedimiento sancionador previsto en la norma podrá iniciarse por denuncia de terceros.

<p>Ley 3/2014, de 11 de septiembre, de Transparencia y Buen Gobierno de la Rioja.</p>	<p>El Título III, relativo al Buen Gobierno, tiene por objeto la aplicación de la Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno e incompatibilidades de sus miembros. El artículo 21.1 establece que las disposiciones emanadas de la legislación estatal en materia de buen gobierno resultarán de aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja, a los miembros del Gobierno y resto de cargos definidos por la disposición adicional segunda de la Ley 8/2003. Ésta última, regula la responsabilidad política y penal del Presidente de la Comunidad Autónoma de La Rioja en su Título I.</p>
<p>Proyecto de Ley de Participación y Colaboración Ciudadana.</p>	<p>Es obligación de la Administración garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de Protección de Datos de Carácter Personal, entre otros, y accesibilidad de la información.</p>
<p>Resolución de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, de 19 de noviembre de 2003, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Gobierno por el que se aprueba el "Decálogo de Compromisos con el Ciudadano para una Administración de Calidad".</p>	<p>Una Administración comprometida en la medición de la satisfacción de los destinatarios de sus políticas, desarrollando y consolidando una cultura de servicio a los ciudadanos; receptiva, que escucha y valora las quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos como destinatarios finales de los servicios prestados, en un compromiso constante de mejora continua; comunicativa y participativa que establece nuevas vías de intervención de los ciudadanos en los procesos de toma de decisión, comprometida con las necesidades y las expectativas de los ciudadanos.</p>
<p>COMUNIDAD VALENCIANA</p>	
<p>Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana.</p>	<p>El título II establece los principios éticos y de actuación que deben regir la labor de los miembros del gobierno valenciano, sus altos cargos y los directivos asimilados del sector público, previéndose la aprobación de un código ético.</p>

<p>Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.</p>	<p>La agencia se crea como instrumento de prevención, investigación y combate del fraude y la corrupción, y también para proteger a las personas denunciantes, para el impulso de la integridad y la ética pública, fomento de una cultura de buenas prácticas y de rechazo del fraude y la corrupción en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas, así como en la gestión de recursos públicos. La agencia se relaciona con las instituciones autonómicas, estatales, comunitarias e internacionales que tengan competencias o que cumplan funciones análogas. Establece un régimen sancionador. Crea el estatuto de la persona denunciante, al que protegerá llegando a establecer medidas cautelares. Permite las denuncias anónimas, siempre y cuando tengan una presunción de veracidad.</p>
<p>Decreto 56/2016, del Consell, de 6 de mayo, por el que se aprueba el Código de Buen Gobierno de la Generalitat.</p>	<p>Establece un régimen sancionador en materia de buen gobierno. Como mecanismos para el cumplimiento del Código, se hace mención también al seguimiento que podrá realizar el Consejo de Transparencia, y de las medidas de responsabilidad política que, si lo consideran conveniente, pueden adoptar Les Corts en relación con las personas que ostenten los altos cargos en la Administración de la Generalitat.</p>
<p>Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social.</p>	<p>Incorporación de cláusulas de responsabilidad social y de transparencia en la contratación pública: cláusulas contractuales en todos los contratos con personas o entidades licitadoras para no poder operar en paraísos fiscales. La responsabilidad social en las entidades valencianas requerirá de un código ético y la inclusión de programas de observancia (Compliance), y se valorará, entre otros aspectos, la existencia de portales de transparencia y de mecanismos internos de integridad. Verificación de la responsabilidad social mediante una auditoría social externa.</p>
<p>Ley 22/2018, de 6 de noviembre, de la Generalitat, de Inspección General de Servicios y del sistema de alertas para la prevención de malas prácticas en la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental</p>	<p>Su objeto se basa en establecer sistemas de prevención dentro del sector público, llevando con la debida diligencia la vigilancia del estricto cumplimiento de la legalidad. Dicha ley garantiza un sistema de alertas rápidas para identificar los procesos administrativos que pueden ser susceptibles de presentar riesgo de irregularidades o malas prácticas. Contará con un mapa de evaluación del riesgo, planes individuales de autoevaluación y un código de buenas prácticas.</p>

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	
Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno	Son fines de esta ley foral hacer transparente la gestión pública mediante la difusión de la información que generen los sujetos obligados; Favorecer la rendición de cuentas a la ciudadanía, de manera que puedan evaluar el desarrollo de los sujetos obligados; Proveer todo lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información pública mediante procedimientos sencillos y claros; Mejorar la organización, clasificación y manejo de la información pública; Promover y facilitar, desde el conocimiento, la participación y colaboración ciudadana en los asuntos públicos; Garantizar que el ejercicio del Gobierno se realice con sujeción a principios éticos y en garantía del servicio público.
Ley Foral 12/2019, de 22 de marzo, de Participación Democrática en Navarra	Esta ley foral tiene por objeto regular y garantizar el ejercicio del derecho a la participación ciudadana en la dirección de los asuntos públicos de la Comunidad Foral de Navarra y promover la participación en las Entidades Locales de Navarra, ya sea directamente por la ciudadanía o a través de las entidades de participación en las que ésta se integre.
Ley Foral 7/2018, de 17 de mayo, de creación de la Oficina de Buenas Prácticas y Anticorrupción de la Comunidad Foral de Navarra.	Se crea para la detección, prevención, investigación y erradicación de la corrupción y prácticas fraudulentas de las Administraciones Públicas de Navarra y de las sociedades y entidades participadas por estas en los términos que se regulan en la presente ley foral y para impulsar y favorecer una cultura de buenas prácticas, de valores cívicos y buen gobierno en la ciudadanía, y para rechazar la corrupción en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas o actuaciones administrativas.
COMUNIDAD DE MADRID	
Ley 10/2019, de 22 abril 2019, de transparencia y de participación.	Se crea "Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública", se define un régimen sancionador, tiene impacto en las universidades madrileñas e impacto en personal de libre designación y eventual, se crea un Consejo de Transparencia y un Código Ético.
Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción, se crea por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento el día 23/12/2016	Le están encomendadas funciones de prevención, y deberá colaborar en el diseño de los programas de formación del personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid en materia de prevención y control de fraude y la corrupción .
Acuerdo de 31 de octubre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el código ético de los altos cargos de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus entes adscritos	Su finalidad es la aprobación de los criterios necesarios para obtener una actuación homogénea por parte de las personas obligadas a su cumplimiento para lograr una acción objetiva, transparente, ejemplar y austera

GALICIA	
Ley 1/2016, de 18 de enero, de transparencia y buen gobierno.	Establece el régimen jurídico de las obligaciones de buen gobierno que han de cumplir el sector público autonómico así como las personas que ocupen altos cargos en el mismo, incluyendo su régimen de incompatibilidades, de conflicto de intereses y de control de sus bienes patrimoniales. El art. 43 de la Ley 1/2016, regula los conflictos de interés. Principios de integridad, honestidad, imparcialidad, objetividad y respeto al marco jurídico y a la ciudadanía en lo relativo a la actuación de las personas que ocupen altos cargos.
Ley 8/2015, de 7 de agosto, de reforma de la Ley 6/1985, de 24 de junio, del Consejo de Cuentas, y del texto refundido de la Ley de régimen financiero y presupuestario de Galicia, aprobado por Decreto legislativo 1/1999, de 7 de octubre, para la prevención de la corrupción.	El art. 5 de la Ley 8/2015 introduce un artículo 5 bis (finalmente, 6), titulado " Prevención de la corrupción ".
Sección de Prevención de la Corrupción, creada por la Ley 8/2015, de 7 de agosto, del Consejo de Cuentas de Galicia.	Corresponde a esta Sección el ejercicio de las atribuciones que la ley atribuye al Consello en materia de prevención de la corrupción, en particular: colaborar con las administraciones sujetas a su ámbito de actuación, proponiendo la implantación de sistemas de prevención y la elaboración de manuales de gestión de riesgos de la corrupción; comprobar los sistemas de prevención que se pongan en marcha; asesorar sobre los instrumentos normativos más adecuados para prevenir la corrupción; fomentar en la sociedad civil y, particularmente, en el ámbito empresarial la transparencia y el comportamiento ético en sus relaciones con el sector público. Ha aprobado la Estrategia en materia de prevención de la Corrupción ; Directrices técnicas para la evaluación del control interno en las entidades públicas ; Catálogo de riesgos por áreas de actividad; Metodología para la administración de riesgos .
CANTABRIA	
Acuerdo de 17/10/2013, por el que se aprueba el Código de Buen Gobierno de los Miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.	Exige a los altos cargos, entre otros, los principios de ejemplaridad en el cumplimiento de la ley, compromiso con la promoción de los valores constitucionales, respeto del mérito y la capacidad en los procedimientos de selección y promoción del personal al servicio del sector público y objetividad e imparcialidad en los procedimientos de contratación pública.

<p>Decreto por el que se crea la Oficina de Buen Gobierno y contra la corrupción</p>	<p>Encargado de impulsar y favorecer una cultura de buenas prácticas, así como de la detección, prevención, investigación y erradicación de la corrupción en la actividad pública. Se crea un buzón de denuncias y se establece un buzón de protección del denunciante.</p>
<p>Ley 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública</p>	<p>No incorpora aspectos a destacar respecto a otras comunidades y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.</p>

PAÍS VASCO (EUSKADI)

<p>Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 86/2016, de 10 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de estructura orgánica del Departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales</p>	<p>Art. 18 Establece la función de de “Diseñar, promover e implantar, en coordinación con los Departamentos Forales y las entidades del sector público foral, en su caso, un modelo de gestión avanzada común que incorpore instrumentos de planificación, de alineación presupuestaria con prioridades estratégicas, promoción de la innovación y evaluación, herramientas para la armonización de la calidad en la prestación de los servicios, sistemas de control de gestión, gestión de riesgos y Compliance, así como proyectos de transformación encaminados a la optimización de recursos y procesos clave.” Esta función la llevará cabo la Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia.</p>
<p>Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi (Título VI. Gobierno abierto. Transparencia, datos abiertos y participación ciudadana)</p>	<p>Su Título VI se titula Gobierno abierto. Transparencia, datos abiertos y participación ciudadana.</p>

ASTURIAS

<p>Ley del Principado de Asturias 8/2018, de 14 de septiembre, de transparencia, buen gobierno y grupos de interés</p>	<p>Art. 29. El Consejo de Gobierno aprobará, a propuesta del Pleno del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno del Principado de Asturias, un Código de conducta. Todos los altos cargos deberán adecuar su comportamiento a las estipulaciones del Código de Conducta. Art. 32. Plan de prevención de la corrupción. El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno del Principado de Asturias aprobará bienalmente un Plan de Prevención de la corrupción que debe incluir: un mapa de riesgos de las organización, el cálculo de la probabilidad y del impacto y las líneas estratégicas de cada Consejería. Además contemplará las acciones de control necesarias para mitigar el riesgo. Al termino del bienio el Plan será objeto de evaluación, en relación con el grado de cumplimiento por parte del Consejo</p>
--	--

ARAGÓN	
Ley 5/2017, de 1 de junio, de integridad y ética públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón	Art. 8. Crea una Agencia de Integridad y Ética Públicas que depende directamente del Parlamento Aragonés, su Director es elegido por las Cortes de Aragón por mayoría de 3/5. Art. 44. Creación de un Código de Conducta el cual se publicará en el BOA. El incumplimiento del Código puede ser objeto de denuncia. Se regula el procedimiento a seguir antes las posibles denuncias por incumplimiento. Se establecen planes de formación .
Acuerdo del Ayuntamiento de Zaragoza de fecha 27 de octubre de 2017, por el que se crea la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción.	Potenciar todas las medidas necesarias para evaluar el mapa de riesgos de la corrupción , así como prevenir e investigar los casos concretos de uso o destino ilícitos de fondos públicos, de aprovechamiento privado de informaciones derivadas de las funciones propias del personal al servicio del Ayuntamiento de Zaragoza, incompatibilidades o de conflictos de intereses que culminen en la prioridad de los privados sobre los públicos.
ISLAS BALEARES	
Ley 16/2016, de 9 de diciembre, de creación de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears.	Entre otras tiene funciones de fomentar los valores y los principios de ética pública y de integridad , y velar por su cumplimiento, con especial incidencia en la gestión de servicios públicos, de contrataciones, de convenios y de ayudas y subvenciones; estudiar, promover e impulsar la aplicación de buenas prácticas en la gestión pública y en la prevención y la lucha contra la corrupción , con la finalidad de garantizar el destino y el uso de los fondos públicos a la prestación de los servicios públicos; comprobar e investigar la justificación de las variaciones en forma de incremento del patrimonio de los cargos públicos ; velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades de los cargos públicos; y, dirimir los casos de conflictos de intereses; estudios y análisis de riesgos .
Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la buena administración y del buen gobierno de las Illes Balears.	Destaca el principio de integridad , por el que los gobiernos tienen que asegurar un alto nivel de buenas prácticas y tratar de impedir las malas prácticas mediante políticas, medidas e infraestructuras que garanticen la integridad en su acción e iniciativas; el principio de gobernanza , donde los servidores públicos tienen que velar por el fortalecimiento y el fomento de comportamientos que afectan a la calidad del ejercicio del poder o influyen en él, basados en los principios de apertura, de participación, de responsabilidad, de eficacia y de coherencia; finalmente, destaca el principio de responsabilidad y rendición de cuentas , por el que los servidores públicos tienen que asumir en todo momento las responsabilidades de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen; igualmente, tienen que promocionar e impulsar la cultura de la evaluación y el ejercicio de rendición de cuentas en todas sus actuaciones y en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

<p>Ley 3/2017, de 7 de julio, de modificación de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, para introducir medidas de transparencia y participación</p>	<p>Implicar a la ciudadanía y promover su participación en los asuntos públicos.</p>
<p>CASTILLA LA MANCHA</p>	
<p>Guía para la prevención de la corrupción en las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha</p>	<p>Adopción de políticas y medidas dirigidas a establecer, por un lado, un marco de conducta de obligado cumplimiento para todos los actores que intervienen en la gestión y prestación de servicios públicos, y, por otro, a implementar controles preventivos en todas aquellas actuaciones públicas que son más susceptibles y expuestas a posibles corruptelas. Evaluación de riesgos, formación, códigos de conducta, canal de denuncias, acceso al empleo público, contratación pública, subvenciones y ayudas públicas, urbanismo.</p>
<p>Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha.</p>	<p>Establece los principios básicos para la implantación de un código de buen gobierno y un régimen de garantías y de responsabilidades por el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en esta ley.</p>
<p>Decreto 7/2018, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Código Ético para los Altos Cargos o Asimilados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.</p>	<p>Tiene por objeto definir y establecer, mediante la aprobación de un Código ético, los valores, principios, criterios y estándares de conducta, que permitan incrementar los niveles de objetividad, imparcialidad, ejemplaridad y transparencia en la gestión pública, así como el comportamiento ético, la integridad y la eficacia y eficiencia de los altos cargos o asimilados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el ejercicio de sus funciones.</p>
<p>Decreto 8/2018, de 20 de febrero, por el que se crea y regula el Registro de Grupos de Interés de Castilla-La Mancha.</p>	<p>Definición del código de conducta que deben asumir los sujetos inscritos y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.</p>

CASTILLA Y LEÓN

Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León.

Se crea en el artículo 11 el Comisionado de Transparencia y se atribuyen sus funciones al Procurador del Común y se establece un régimen sancionador.

ANEXO II

Recomendaciones internacionales de interés (Soft Law)

Se resumen a continuación los principales documentos analizados y que pueden ser utilizados como referencia y justificación para el desarrollo de programas de Compliance en el Sector Público:

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)	
Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública (2017)	<p>Dirigida a los poderes políticos, utiliza un enfoque conductual y de gestión de riesgos, y hace especial énfasis en promover una cultura de integridad en toda la sociedad.</p> <p>Los tres pilares en los que se sustenta la recomendación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que los países desarrollen un sistema coherente y global en materia de integridad pública. • Que los países desarrollen una cultura de integridad pública. • Que los países posibiliten una rendición de cuentas eficaz (“accountability”).
Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Contratación Pública (2015)	<p>Dirigida a gobiernos y empresa pública, incluye, entre otras, recomendaciones específicas en materia de transparencia (recomendación II) e integridad (recomendación III)</p>
Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas (2015)	<p>Estas Directrices buscan ayudar a los gobiernos a mejorar los resultados de las empresas públicas y se orientan principalmente a las empresas públicas que cuentan con personalidad jurídica propia (esto es, se encuentran separadas de la Administración pública) y que cuentan con una actividad comercial (que los gruesos de sus ingresos procedan de ventas y comisiones).</p> <p>Deben complementarse con los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE.</p>

<p>Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales y documentos relacionados (2010)</p>	<p>Recopilación que incluye las siguientes recomendaciones y directrices:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales. • Comentarios Sobre la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales. • Recomendación del Consejo para Fortalecer la Lucha Contra el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales • Recomendación del Consejo Sobre Medidas Fiscales para Combatir más a Fondo el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales • Recomendación del Consejo Sobre Cohecho y Créditos Oficiales para la Exportación Recomendación del Comité de Ayuda para el Desarrollo Sobre Propuestas Anticorrupción para las Adquisiciones con Ayuda Bilateral.
<p>Directrices para la gestión de conflictos de interés en el sector público (2003)</p>	<p>Directrices dirigidas a los gobiernos (incluidos subniveles: regional/local) y a las empresas públicas.</p> <p>Aunque un conflicto de intereses no es en sí mismo un acto de corrupción, cada vez se reconoce más que los conflictos entre los intereses privados y los deberes públicos de los funcionarios públicos, si no se gestionan adecuadamente, pueden dar lugar a la corrupción.</p> <p>Se define <i>conflicto de interés</i> como el “conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el cual el funcionario público tiene intereses de índole privada que podría influir indebidamente en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales”.</p> <p>Distingue entre conflictos reales, aparentes y potenciales.</p> <p>Recomienda establecer procedimientos para identifica, gestionar y resolver conflictos.</p>
<p>GRUPO DE LOS 20 (G20)</p>	
<p>Anti-corruption Working Group Report (B20, 2014)</p>	<p>El capítulo australiano del B20 (el grupo de diálogo oficial del G20 con la comunidad empresarial global) realiza una serie de recomendaciones para luchar contra la corrupción, tanto desde el sector público como privado.</p> <p>Entre las recomendaciones destaca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Armonizar la regulación internacional e incentivar negocios responsables • Desarrollar la capacidad de comportamiento ético en los sectores público y privado.

<p>High Level Principles for Organizing Against Corruption (G20, 2017)</p>	<p>Se acuerdan unos principios que permitan organizar sus administraciones públicas, de tal manera que coadyuven a la reducción del riesgo de corrupción. Esta serie de principios se inspiran en los artículos 5, 6, y 7 del Convenio de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) y se distribuyen en unos principios generales, medidas administrativas, medidas relativas a recursos humanos, formación y sensibilización, medidas relativas a monitorización, rendición de cuentas y transparencia, unidades de coordinación y cooperación internacional.</p>
<p>ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)</p>	
<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)</p>	<p>En septiembre del 2015, los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas adoptaron un plan para lograr un mejor futuro para todos y trazar un camino en los próximos 15 años para poner fin a la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad, la injusticia, y proteger nuestro planeta con la denominada “Agenda 2030”. Lo hicieron a través de 17 objetivos. El objetivo número 16: Paz, Justicia e Instituciones solidas, debe ser un objetivo de referencia en el que basar la implantación y desarrollo de sistemas de Compliance tanto en el sector público como privado.</p>
<p>Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción (2004) y Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada (2004)</p>	<p>Ambos convenios introducen un conjunto de medidas que pueden ponerse en práctica por todos los países a fin de reforzar sus regímenes jurídicos y de cumplimiento normativo destinados a la lucha contra la corrupción y otros delitos.</p> <p>En ambos convenios se pide que se adopten medidas preventivas y que se tipifiquen las formas de corrupción más frecuentes tanto en el sector público como en el privado. Además, se da un paso decisivo al exigir a los Estados Miembros que devuelvan los bienes procedentes de la corrupción al país de donde fueron obtenidos ilícitamente.</p>
<p>Principios Global Compact (2000)</p>	<p>Creada en el año 2000, el Pacto Mundial de Naciones Unidas (<i>Global Compact</i>) es una iniciativa internacional que promueve implementar diez principios para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. El principio número 10 es, precisamente, la lucha contra la corrupción en todas sus formas. Esta es la mayor iniciativa de responsabilidad social empresarial en el mundo, y debería ser tomada en cuenta en el ámbito de la empresa pública.</p>

UNIÓN EUROPEA (UE)	
Guía práctica de contratación pública para profesionales (2018)	Documento de la Comisión Europea sobre cómo evitar los errores más comunes en los proyectos financiados con cargo a los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE).
Detección de conflictos de intereses en los procedimientos de contratación pública en el marco de las acciones estructurales. Guía para los responsables de la gestión (2014)	Documento elaborado por un grupo de expertos de los Estados miembros coordinado por la unidad D2 de Prevención del Fraude de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF). La OLAF se creó en 1999. Se le asignaron competencias para investigar el fraude, la corrupción y cualquier otra actividad ilegal perjudicial para los intereses financieros de la Comunidad Europea.
Directrices para las estrategias nacionales de lucha contra el fraude en el caso de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (2011)	Elaboradas por un grupo de trabajo de expertos de los Estados miembros, dirigido y coordinado por la Unidad de Lucha contra el Fraude, Presentación de Informes y Análisis de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).
Códigos de Conducta en la Comisión Europea	Por último, puede ser útil utilizar como referencia los códigos de conducta dirigidos a los comisarios y el personal de la Comisión. Estos están obligados a actuar con objetividad e imparcialidad, en interés de la Unión y el interés público. Ambos operan dentro de un marco de principios y normas que rigen su comportamiento con respecto a la ética y la integridad.

Referencias bibliográficas

FIDE (2019). Propuestas para la mejora de la Gobernanza “Plan 5-25”. Conclusiones del grupo de trabajo: Plan “5-25” para la mejora de la gobernanza de las empresas públicas en España.

Fiscalía General del Estado (2016). Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por la Ley Orgánica 1/2015, España.

IPSOS (2018). *What Worries the World - September 2018*. Recuperado de <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2018-10/www-september-2018.pdf>

Ischenko, Z., Pickard, C., Smart, L. y Vasas. Z. (2016). Behaviour and Compliance in organisations, Financial Conduct Authority (FCA), occasional paper n. 24. Recuperado de <https://www.fca.org.uk/publication/occasional-papers/op16-24.pdf>

OCDE (2000). Reducing the Risk of Policy Failure: Challenges for regulatory Compliance. Recuperado de <https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/46466287.pdf>

OECD (2014), Regulatory Enforcement and Inspections, OECD Best Practice Principles for Regulatory Policy, OECD Publishing. Recuperado de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264208117-en.f?expires=1567523523&id=id&accname=guest&checksum=BBA699BABCBA08CF6A6F66E367691D9D>

OCDE (2015) Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas. Recuperado de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264258167-es.f?expires=1566207906&id=id&accname=guest&checksum=B59EBB9B525F045B334BD74259697D56>

OCDE (2017). *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública*, 26 de enero. Recuperado de <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>

OCDE (2018). Behavioral Insights for Public Integrity, harnessing the human factor to counter corruption. Recuperado de <https://www.oecd.org/gov/ethics/behavioural-insights-for-public-integrity-9789264297067-en.htm>

U.S Sentencing Commission (1991). The Federal Sentencing Guidelines.

Participantes en el Grupo de Trabajo Compliance y Sector Público (2018-2019) que han elaborado este documento:

- Almonte Gregorio, Francisco – Presidente de la Unidad de Prevención de Riesgos Penales de SEALE y perteneciente al Cuerpo Superior de Interventores y Auditores del Estado.
- Astigarraga Aguirre, María – *Ethics & Compliance Partner*, Affiliated Monitors Spain.
- Campomanes Camino, Marta – *Corporate Compliance Manager*.
- Castro Rivera, Ángel Gustavo – Socio Director, MG Abogados.
- Cuartero, Carmen - Jefe del Departamento de Comunicación, *Marketing* y Relaciones Institucionales, CEDRO.
- De Alba Bastarrechea, Esther - Letrada Delegada de Protección de Datos de la Asamblea de Madrid.
- Díaz de Solís, Carmen – Jurista.
- Gutiérrez Monzón, Arancha -Técnico Jurídico, ADIF.
- Hernández Cuadra, Esperanza – *Ex Compliance Officer*. Responsable Académica Instituto de Estudios de Compliance, ASCOM (Coordinadora del Grupo de Trabajo).
- Iranzo Sánchez, Esmeralda - *Senior Associate*, Andersen Tax & Legal.
- Irurita i Ros, Xavier – Abogado. Consultor en *Compliance*.
- Iturriaga Nieva, Rafael – Vocal de la Autoridad Vasca de Competencia.
- Mateos De la Higuera, Juan Gabriel - Auditoría Interna, SEGIPSA.
- Nieto Menor, Miguel – Partner, Andersen Tax & Legal.
- Pellicer García, José Luis - Abogado, MBA y *Compliance*.
- Pérez García, Rosario
- Puig Gómez de la Bárcena, Carlos - *Compliance Officer*, Grupo Tragsa.



**Asociación
Española
de Compliance**