

CAPÍTULO 2

Cómo afrontar los riesgos de integridad en la contratación pública

Goizeder Manotas Rueda

*Asesora en Buen Gobierno.
Diputación Foral de Gipuzkoa*

SUMARIO. **1. Estado de la contratación pública. 2. La importancia de los sistemas de prevención en las Administraciones públicas.** 2.1. ¿Por qué es importante la incorporación de la perspectiva ética en la contratación pública? 2.2. ¿Qué barreras nos podemos encontrar? 2.3. ¿Cuáles son los beneficios de adoptar un código ético y de conducta para el ámbito de la contratación? 2.4. ¿A qué riesgos nos enfrentamos? 2.5. ¿Qué estrategia debemos seguir para mitigar los riesgos éticos? **3. Código Ético y de Conducta y marco de integridad para la contratación pública. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.**

Modelo de Código Ético y de Conducta y marco de integridad para la contratación pública

Aspectos generales

Valores y principios

Integridad

Honestidad y desinterés

Imparcialidad y objetividad

Excelencia y responsabilidad profesional

Eficiencia en el gasto público

Igualdad de trato

Transparencia

Normas de conducta y actuación

Marco de integridad

Sensibilización

Capacitación
 Mecanismos de consulta y denuncia
 Aplicación y consecuencias
 Evaluación y rendición de cuentas

1. Estado de la contratación pública

La contratación pública es un ámbito de la actividad de las Administraciones públicas tradicionalmente regulado, precisamente por la vulnerabilidad que presentan las diferentes fases de su procedimiento y el impacto público que las irregularidades en este ámbito tienen tanto en el presupuesto público como en la percepción de la ciudadanía sobre la gestión pública. Es por ello que cuenta con un amplio marco de regulación que trata de asegurar la transparencia, la competencia y la eficiencia del gasto público, regulando los principios y los procedimientos que deben tenerse en cuenta en la contratación pública.

Como ejemplo y parte de este amplio marco normativo, podemos mencionar la Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, que establece los principios rectores para una contratación eficiente; la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (que transpone la directiva mencionada); o el Reglamento 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 (MRR), que ha conllevado la adopción de otras normas como la Orden HFP 1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que ha resultado ser un verdadero acicate para el impulso de la ética y la integridad en las Administraciones públicas. Tampoco podemos dejar de mencionar la reciente norma europea UNE-EN 17687 “Contratación pública: Integridad y rendición de cuentas. Requisitos y orientación”, aprobada en febrero del 2023 y elaborada por el comité técnico CTN-UNE 165 “Ética, gobernanza y responsabilidad social de las organizaciones”, con instrucciones referidas a la integridad y rendición de cuentas en los procesos de contratación pública; o la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, centrada, entre otras, en las infracciones referidas a la Hacienda pública o a la materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados.

La realidad es que nos encontramos en un momento de hipertrofia normativa donde la calidad de un Gobierno se mide por la cantidad de leyes o normas que ha aprobado. Sin embargo, las leyes *per se* no garantizan su

cumplimiento. Encontramos innumerables ejemplos de países con cantidad de leyes contra la corrupción que lideran los *rankings* de países con mayor índice de sobornos, y otros que han endurecido las penas de los delitos contemplados en sus códigos penales y que, sin embargo, no han conseguido erradicar la corrupción. Y esto se debe a que se penalizan los hechos una vez que ya han sucedido, lo cual es necesario, por supuesto, pero al parecer esto no sirve para evitar que las malas prácticas sigan dándose. Porque tratar a los enfermos es imprescindible, claro, pero seguro que más efectivo es prevenir la enfermedad.

Las leyes, las normas, son necesarias y (normalmente) útiles, pero no son suficientes. Porque, además, ¿todo lo que no está prohibido por norma es éticamente aceptable? Evidentemente no. Pueden darse situaciones “legales”, es decir, situaciones en las que no se incumple ningún precepto legal, pero que puede no percibirse así por la ciudadanía, porque puede parecer comprometer, por ejemplo, la imparcialidad que se presupone a las personas empleadas públicas.

En este contexto es donde encuentran acomodo los códigos de autorregulación, entendidos como un acuerdo sobre las reglas de comportamiento de un grupo o una entidad, que establecen sistemas preventivos dotados de mecanismos para tratar de minimizar, antes de que se den, las consecuencias negativas.

2. La importancia de los sistemas de prevención en las Administraciones públicas

El fenómeno de la corrupción no es novedoso; siempre han existido —y probablemente seguirán existiendo— personas que se aprovechan y actúan de mala fe, haciendo uso de bienes y recursos públicos en favor de sus intereses particulares. Sin embargo, las diferentes crisis de los últimos años han hecho menos tolerante a la sociedad; parece ser que en época de bonanza somos más permisivos con conductas que quizá se intuyan no demasiado correctas, pero que las circunstancias favorables pueden hacernos creer que no pueden afectarnos personalmente. Sin embargo, la percepción cambia cuando la situación social es más precaria, lo que nos hace ser menos permisivos con la arbitrariedad de —sobre todo— las personas que ejercen funciones públicas. En definitiva, los escándalos de corrupción tienen como consecuencia una ciudadanía más activa y reivindicativa, y su exigencia para la persecución de dichos comportamientos no éticos por parte de los órganos competentes es cada vez mayor. Y la inacción o la falta de acierto en su persecución tiene consecuencias graves más allá de las consecuencias políticas, económicas o

sociales para las personas que llevan a cabo esas malas prácticas, los sobornos o la corrupción; lo más grave es el deterioro moral de la sociedad y la desconfianza y desafección política que genera entre la ciudadanía.

Pero volviendo a la idea de que las normas no son infalibles, los sistemas de integridad se presentan como mecanismos más idóneos para tratar de impregnar en nuestros genes la importancia de la ética pública. Es importante no olvidar que la palabra clave en ellos es la “prevención”. Es decir, no estamos dando por hecho que se vayan a producir conductas desviadas o que vaya a haber un caso de corrupción, no. Estamos hablando de adoptar medidas preventivas para minimizar el riesgo de que eso ocurra, como ponerse una vacuna para prevenir una enfermedad. Y señalamos esto porque parece que hay miedo a asumir, como algo natural, que el riesgo existe, igual que existen los riesgos laborales, por ejemplo. El riesgo no es un peligro real, sino una probabilidad, y existe siempre que haya recursos públicos y capacidad de decisión a cualquier nivel. Por eso es importante que las medidas de prevención se adopten en todos los niveles administrativos y en todo el sector público, reflexionar conjuntamente sobre el comportamiento, la motivación y las consecuencias de las decisiones y los actos que llevamos adelante, dejar de pensar en los intereses propios para enfocarse en los intereses comunes.

Al final, de lo que se trata es de fomentar un sentido de responsabilidad compartido, porque cada empleado público contribuye al éxito de un sistema de integridad institucional.

2.1. ¿Por qué es importante la incorporación de la perspectiva ética en la contratación pública?

La contratación pública es una de las actividades más vulnerables a las malas prácticas, debido al gran volumen de recursos públicos que implica y la complejidad de sus procedimientos, muy variados y con multitud de actores involucrados. Es un área que, dada su naturaleza, puede verse como una oportunidad relativamente fácil para la obtención de beneficios personales de personas y entidades, valiéndose de la complejidad de la supervisión de las diferentes fases que conlleva. Esto posibilita malas prácticas como los sobornos o la corrupción, cuestión que afecta directamente a la falta de confianza de la ciudadanía en la buena gobernanza de su Gobierno local. Es evidente, pues, que se trata de un área donde los sistemas de prevención se presentan como una herramienta idónea para reforzar tanto los procedimientos como los mecanismos de seguimiento y control de la gestión eficiente del gasto

en la contratación pública, desde la ética y la integridad, que promoverán la transparencia, la equidad y la confianza en la gestión de los recursos públicos y actuarán de barrera a las malas prácticas, asegurando que los contratos se otorguen de manera más justa.

Es necesario, por tanto, garantizar la integridad durante todo el ciclo de vida de la contratación pública, desde el inicio hasta el final. Porque lo realmente fundamental, y que da sentido al inicio de un expediente de contratación, es, precisamente, determinar adecuadamente la necesidad real de compra o servicio, pues de nada sirve un expediente de contratación imputado desde el punto de vista de lo legal si la necesidad no es real, o no en su dimensión adecuada. Y a partir de ahí, deberá asegurarse la contemplación de ciertos valores y principios de actuación a lo largo de todo el procedimiento: partiendo del estudio de necesidades, pasando por la elaboración de pliegos, la publicidad, la valoración de las propuestas, la adjudicación y hasta el seguimiento de la gestión y ejecución del contrato.

2.2. ¿Qué barreras nos podemos encontrar?

A pesar de la importancia que tiene, la implantación de un sistema de integridad institucional que incorpore un código ético y de conducta para la contratación pública (en adelante, CEC) como mecanismo preventivo puede no resultar una tarea sencilla, pues podemos encontrarnos con varias barreras o limitaciones, debidas, sobre todo, a la tradicional falta de cultura de integridad en las instituciones públicas. Algunas razones de las dificultades a la hora de implantar un CEC pueden ser las siguientes:

- Umbral de lo éticamente aceptable. Ciertamente es que nos movemos en un ámbito complejo donde difícilmente pueden discernirse la ética y la moral, la personal y la institucional. Lo que para unos puede ser éticamente aceptable puede que para otros no lo sea, y el tener que establecer los valores y principios desde el punto de vista institucional, es decir, los umbrales que como institución se establecen, dificulta su implementación.
- Gestión tradicional. Muchas veces el propio Gobierno local cuenta con una inercia procedimental o de gestión que dificulta el cambio y que incluso puede hacer percibir la implantación de un CEC como una amenaza, lo que puede generar rechazo por parte del propio personal.
- Concienciación. Para promover una cultura ética y fortalecer la integridad se necesita un trabajo coordinado y mancomunado de la sociedad civil, el sector privado, los medios de comunicación y el sec-

tor público. La falta de educación general sobre la importancia de la ética en la gestión pública, la importancia de los códigos éticos y los beneficios de adoptarlos, puede ser un factor de resistencia.

- Comunicación. La comunicación clara es la forma más efectiva de promover lo establecido en el CEC; la falta de información o la realizada de forma compleja (ya sea por formato, por medio de difusión o por lenguaje empleado) dificulta la comprensión común de los estándares éticos.
- Liderazgo ético. Es absolutamente imprescindible el liderazgo ético por parte de los máximos responsables del Gobierno local. En este caso el concepto de *"tone from the top"* hace referencia a la conformación de un ambiente ético originado desde lo más alto del Gobierno local, es decir, que los máximos responsables orienten y sean ejemplo para el resto de las personas empleadas públicas, poniendo el foco no tanto en lo que dicen, sino en lo que hacen y en la coherencia entre ambas cuestiones. Solo dando ejemplo se generará la confianza y motivación necesaria del resto del personal.
- Recursos adecuados. Es imprescindible asignar los recursos económicos y humanos suficientes para la adecuada implantación del CEC. Puede que además de los recursos propios deban necesitarse recursos externos y surja la necesidad de contratar expertos para impartir una charla, desarrollar una herramienta de control de riesgos, realizar una campaña de comunicación o desarrollar materiales divulgativos, por ejemplo.
- Complejidad del procedimiento de contratación. Se trata de un proceso complejo que involucra a cantidad de actores diferentes (personas empleadas públicas, contratistas, proveedores, ciudadanía), cada uno con su nivel de responsabilidad en el proceso de contratación, y para garantizar el éxito de los sistemas de prevención es necesario llegar a todos ellos.

2.3. ¿Cuáles son los beneficios de adoptar un código ético y de conducta para el ámbito de la contratación?

Las ventajas de la adopción de prácticas preventivas son indiscutibles, partiendo del hecho de que cualquier acción, ya sea preventiva o represiva, suma en la lucha contra las malas prácticas. Los beneficios dependerán del mayor o menor calado que tenga la cultura de integridad en el Gobierno local, pero sí se pueden señalar algunos beneficios generales que todos los Gobiernos locales pueden conseguir con la implantación de un sistema preventivo como un CEC:

- Mejora de la transparencia: al promover la rendición de cuentas de los procesos de contratación, que implica la publicación de información relevante sobre los procesos de contratación como son los criterios de selección, las decisiones adoptadas o los resultados obtenidos, se fomenta la transparencia del propio Gobierno local. Esto, a su vez, fortalece la confianza de la ciudadanía en el proceso de contratación y permite una mayor supervisión y control ciudadano.
- Competencia justa: al evitar favorecer a unos en detrimento de otros se garantizan la igualdad de oportunidades y la competencia justa entre los diferentes proveedores y, por tanto, se fomenta la participación y contribuye a un mercado más competitivo.
- Mejora de la eficiencia y la calidad de los servicios: estableciendo estándares de comportamiento y buenas prácticas, garantizando la adjudicación de contratos con criterios más objetivos y transparentes, y promoviendo la selección de los mejores proveedores, se promueve a su vez la correcta gestión de los recursos públicos, y se maximiza la calidad y eficiencia de los bienes y servicios contratados, evitando el despilfarro.
- Prevención de malas prácticas: al establecer valores y principios éticos claros y comportamientos esperados, se promueve la integridad y se complican las condiciones para que prácticas como la corrupción, el soborno o el nepotismo puedan darse en el Gobierno local.
- Fortalecimiento de la confianza pública y la reputación institucional: el impulso de la transparencia y la rendición de cuentas demuestra, por un lado, el compromiso del Gobierno local por la ética e integridad, y, por otro, permite a la ciudadanía y personas interesadas verificar la objetividad de las decisiones adoptadas, favoreciendo el control democrático y generando confianza en la buena gestión y utilización de los recursos públicos, mejorando la percepción y la imagen del Gobierno local.

Por tanto, la adopción de medidas preventivas como son los códigos éticos y de conducta garantiza los derechos de los proveedores, y asegura una contratación pública orientada al interés general y a la mejora de los servicios públicos.

2.4. ¿A qué riesgos nos enfrentamos?

La relación entre las barreras, los riesgos y los beneficios de la adopción de un CEC es clara. Es importante conocer los riesgos que tenemos dentro de nuestro propio Gobierno local para así poder adoptar las medidas necesari-

rias tanto para prevenir la materialización de esos riesgos como para detectarlos y establecer medidas correctoras, si fuera posible, en caso de que ya se hayan materializado; en otras palabras, es necesario aprender a gestionar esos riesgos. Porque el riesgo “cero” no existe, por eso es necesario tener claro a qué nos enfrentamos, cuál es el nivel de riesgo que estamos dispuestos a aceptar y cuáles son las medidas que vamos a adoptar para evitar que los riesgos que superen nuestro umbral aceptable se materialicen.

Para poder medir los riesgos, habrá que establecer unos criterios en base a la probabilidad de que esos riesgos ocurran y al impacto o a las consecuencias que puede tener para nuestro Gobierno local esa materialización. Puede hacerse en base a una batería de preguntas del tipo: si ese riesgo se materializara, ¿afectaría al cumplimiento de los objetivos que nos hemos marcado en el Gobierno local?; ¿qué pasaría si todos hicieran lo mismo?; ¿parece correcto?; ¿generaría pérdida de recursos económicos?; ¿qué pasaría si lo publicaran los periódicos?; ¿afectaría a la imagen del Gobierno local?

En este momento será cuando habrá que evaluar el nivel de tolerancia hacia ese riesgo y en base a ello decidir la respuesta que le vamos a dar, es decir, si lo vamos a asumir o, por el contrario, debemos establecer un procedimiento para tratar cada riesgo. En primer lugar, deberán establecerse las medidas dirigidas a prevenir la materialización del riesgo, esto es, qué acciones preventivas se van a poner en marcha. Pero también deberán contemplarse las medidas de detección, o sea, las alertas que permitirán identificar las prácticas materializadas lo antes posible; y, finalmente, las medidas de corrección que se van a adoptar y el procedimiento a seguir (quién, qué y cómo ha de actuarse).

Por tanto, será imprescindible incorporar una visión holística de la gestión del riesgo, es decir, adoptar un conjunto de medidas para identificar, analizar, evaluar, tratar y realizar el seguimiento de los potenciales riesgos para asegurar la integridad de los procedimientos de contratación pública. Al fin y al cabo, se trata de incorporar el objetivo de integridad en las políticas y prácticas de control interno.

De forma general, se pueden identificar los siguientes riesgos generales dentro del procedimiento de contratación pública, que pueden darse en un momento o en varios a lo largo de todo el proceso de contratación:

- **Necesidad de contratación:** un análisis deficiente de necesidades, que no dimensione adecuadamente el objeto del contrato, tiene

como consecuencia contratos innecesarios, contrarios a la eficiencia de los recursos públicos.

En esta incipiente fase de la contratación, puede suceder que debido a influencias de terceros se crea que la necesidad es real y se fomenten contratos que realmente no sean necesarios; o puede ser que aun existiendo tal necesidad no se dimensione adecuadamente y dé lugar a que se diseñen contratos sobredimensionados. O simplemente que el desconocimiento o conocimiento insuficiente del mercado al que se refiere la prestación haga que se preparen licitaciones absurdas. En cualquier caso, las consecuencias son perjudiciales para el interés general, ya que se compromete el presupuesto público innecesariamente.

Un ejemplo: cuando se recibe por parte de una empresa la propuesta de una nueva e innovadora tecnología y se adquiere sin estudiar si realmente es o no útil para la prestación del servicio.

- **Limitación de la concurrencia:** cuando se establecen criterios de selección sesgados, se señalan requisitos que no son necesarios o se excluyen proveedores por motivos injustificados, no solo se genera desconfianza en el procedimiento, sino que puede dar lugar a la elección de proveedores menos óptimos.

Estos ítems limitan *de facto* la concurrencia en condiciones de igualdad y libre competencia, y por lo tanto es posible que finalmente no se lleve a cabo la contratación más ventajosa y eficiente, y se favorezca (o perjudique) a determinadas empresas licitadoras.

Un ejemplo: cuando en la preparación de los pliegos se solicita la ayuda de los proveedores actuales para su redacción y se incluyen requisitos técnicos que solo les favorecen a ellos.

- **Transparencia:** cierto es que el impulso de la administración electrónica a través de diferentes leyes y la utilización de medios electrónicos facilita una mayor transparencia de los procedimientos, pero esta transparencia no solo ha de entenderse como la publicación de la información; si bien es cierto que la transparencia y la rendición de cuentas son herramientas que disminuyen la opacidad, tan importante como eso es que la información y la gestión sean exhaustivas, comprensibles y accesibles, pues de nada sirven si los procesos de gestión son complejos o con una gran cantidad de excepciones, condiciones específicas, etc., que dificultan su control. En cualquier caso, cuando no se dota de total transparencia al proceso de contratación, cuando se filtra información privilegiada o se favorece especialmente a ciertos proveedores, puede tenerse como resultado la adquisición de bienes innecesarios o servicios de baja

calidad, afectando a la economía de los recursos públicos y perjudicando, por tanto, los intereses de la sociedad.

Es imprescindible que todos los potenciales licitadores cuenten con la misma información y al mismo tiempo, pues solo así puede asegurarse que las propuestas se hayan presentado en igualdad de condiciones. Si se avanza información solo a algunos agentes o se proporciona información que no aparecerá en los pliegos, pero que puede resultar interesante para preparar una mejor propuesta, se está otorgando una ventaja competitiva que vulnera la igualdad y la no discriminación entre los licitadores.

Un ejemplo: si estamos licitando las instalaciones de seguridad de nuestros edificios y además de la empresa adjudicataria actual se presentan otras, deberíamos darles la oportunidad de visitar nuestras instalaciones, ya que en caso contrario el proveedor actual cuenta con una información privilegiada (conocimiento de las instalaciones, distribución, funcionamiento, etc.), de la que carecen el resto de los licitadores.

- **Valoración de las ofertas:** cuando se incorpora el juicio de valor en los criterios de valoración, resulta imprescindible garantizar la imparcialidad y la independencia en la valoración para no favorecer –o perjudicar– determinadas propuestas.

Sin embargo, puede no resultar tarea fácil, ya sea por experiencias previas que se hayan podido tener con los licitadores o por querer favorecer a determinados proveedores que *a priori* creemos que pueden darnos más garantías, por lo que resulta de especial importancia que los informes de valoración estén perfectamente motivados, para no caer en valoraciones sesgadas.

Un ejemplo: cuando en los pliegos no se prevé que se valorarán las mejoras propuestas por parte de los licitadores, pero luego *de facto* se valoran, discriminando así a quien no ha incluido mejoras por no estar previstas.

- **Supervisión de la ejecución:** aunque los riesgos parecen más evidentes en las fases anteriores, cuando los mecanismos de supervisión y auditoría de la ejecución de los contratos no existen o no son suficientes, la falta de verificación de la calidad de los bienes o servicios adquiridos o la falta de sanciones por incumplimiento contribuyen a que se den mejores condiciones para irregularidades éticas. Se trata de un espacio de vulnerabilidad para prácticas poco éticas sobre todo por parte de los proveedores, ya que pueden realizar abusos en relación con el objeto, la calidad, el precio u otros elementos relacionados con el contrato. Todo eso puede derivar en un sobrecoste o en un deterioro de la calidad de los servicios o produc-

tos recibidos, por lo que resulta importante que se determine con anterioridad a la persona responsable del contrato y encargada de la supervisión de su ejecución, y se establezcan los procedimientos de revisión correspondientes. En este sentido, las entidades adjudicatarias deberán proporcionar al poder adjudicador toda la información o documentación requerida o permitir las visitas de verificación a lo largo de la ejecución del contrato.

Un ejemplo: puede darse el caso de que se contrate la elaboración de un estudio por parte de una asesoría que garantice determinadas horas de un profesional, y resulte que el estudio lo haya realizado otra persona con cualificación inferior, o se facturen más horas de las acordadas. Otro ejemplo, con material fungible, puede ser detectar que la calidad de los productos es inferior a lo ofertado, pero que se está facturando al mismo precio, y no reclamar su sustitución.

Los riesgos comentados hasta el momento han seguido más o menos el orden cronológico del procedimiento de contratación, identificando en cada momento el área de riesgo más probable. Sin embargo, existe otro riesgo que por sus características merece una mención aparte, ya que puede ser el origen silente de muchos de los riesgos mencionados anteriormente: hablamos de la **gestión de los conflictos de intereses**, un riesgo en el que las distintas directivas y leyes ya han puesto el foco, pero que, como se viene diciendo, al margen del cumplimiento de las exigencias que las diferentes normativas establecen para este tema, puede prevenirse también con prácticas éticas adecuadas.

Los potenciales conflictos de intereses públicos y privados pueden influir en la imparcialidad de la toma de decisiones, y la falta de mecanismos para la identificación y gestión de estos conflictos puede aumentar la vulnerabilidad del procedimiento de contratación. Porque la situación de conflicto de intereses en sí misma no es un problema, sino el hecho de no identificarla y no gestionarla adecuadamente.

Cuando hablamos de gestión de conflictos de intereses, no debemos olvidar que no estamos hablando solo del conflicto de intereses en los términos en que legalmente ya está regulado, y que establecen la prohibición de contratar cuando las personas participantes en el proceso de contratación tengan directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que comprometa su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación; no, no hablamos solo de eso. Debemos abordar este tema desde una perspectiva amplia en varios sentidos. Por un lado, desde el punto de vista del “momento” debe tener-

se en cuenta la licitación en su sentido más amplio, abarcando también el momento de preparación o el de control de la ejecución, y señalamos esto porque tradicionalmente se hace referencia solo a los conflictos de intereses de los miembros de la mesa de contratación o del poder adjudicador, cuando deberían tenerse en cuenta también en el resto de las fases. Y, por otro, no debe interpretarse estrictamente el concepto de interés personal y ceñirse solo al conflicto real teniendo en cuenta, por ejemplo, el grado de consanguinidad, sino que hay que tener en cuenta tanto los conflictos reales como los potenciales y hasta los aparentes.

Un ejemplo: si el dueño de una de las empresas licitadoras resulta ser amigo íntimo de la persona que realiza los informes de valoración, esta última debería abstenerse de participar y delegar en otra persona la elaboración de dicho informe o la participación en la mesa de contratación.

Estos son los riesgos descritos de forma general a los cuales puede enfrentarse cualquier Gobierno local a lo largo de todo el procedimiento de contratación. En caso de detectarse la materialización de alguno de estos riesgos éticos, resulta imprescindible la imposición de una penalidad (para la entidad adjudicataria) o responsabilidad disciplinaria en su caso (para la persona empleada pública), ya que la no exigencia de responsabilidades incrementa la probabilidad de que en posteriores contrataciones en las que participen las mismas personas empleadas públicas, o resulte adjudicataria la misma entidad, se vuelvan a materializar los mismos u otro de los riesgos comentados.

2.5. ¿Qué estrategia debemos seguir para mitigar los riesgos éticos?

Como se viene mencionando, la adopción de mecanismos preventivos es la manera más eficaz de evitar malas prácticas en el ámbito de la contratación. Existen varias opciones que no solo no son excluyentes, sino que cada una de ellas contribuye a la prevención desde diferente perspectiva, por lo que lo ideal sería la adopción de todas estas medidas:

- Adoptar un **sistema de integridad** que incluya un código ético y de conducta y un marco de integridad que establezca los valores, principios, normas de conducta y actuación que el Gobierno local disponga como umbral para una gestión ética y garantista de un procedimiento de contratación objetivo, eficiente y justo.
- **Capacitar y formar al personal.** La profesionalización continua del personal implicado en las diferentes fases del proceso de contrata-

ción mejora la eficiencia de la contratación. En este sentido, conocer el sistema de integridad ayudará al personal involucrado en la contratación pública a comprender los valores y principios éticos fundamentales y cómo se aplican en el contexto de la contratación pública. Así podrán reconocer los problemas de integridad cuando se presenten y tendrán las competencias suficientes para poder gestionar adecuadamente la situación. Por eso es necesario trasladar toda esa información y conocimiento a través de diferentes canales y formatos y de forma continua, con el fin de asegurar su calado. Puede ser a través de formación específica, envío de material divulgativo, emisión de comunicaciones, organización de jornadas, talleres prácticos, formatos interactivos, etc., o, mejor aún, una combinación de todos ellos. La formación en ética funciona como una vacuna que requiere refuerzos cada cierto tiempo para mantener las defensas altas.

- Realizar **evaluaciones periódicas de los riesgos éticos** en los procesos de contratación, de forma que puedan identificarse y adoptarse las medidas de actuación y prevención necesarias y puedan adecuarse en caso de que no estén siendo efectivas o se observaran nuevas situaciones de riesgo. Para cada riesgo identificado pueden establecerse indicadores de desempeño que midan la efectividad de las medidas.
- Garantizar **la transparencia y el acceso a la información** en el proceso de contratación. Debe proporcionarse acceso público a toda la información importante del procedimiento, es decir, los pliegos, los criterios de selección, los resultados de las valoraciones, las entidades concurrentes y adjudicatarias de la licitación y los informes de seguimiento de la ejecución del contrato.
- Contar con un **procedimiento de contratación robusto** que garantice que la adquisición de bienes y servicios se realice de manera justa, competitiva y ética. Para ello, será necesario contar con una planificación detallada que incluya la identificación de necesidades, la definición de requisitos, la estimación de costos y la determinación de los procedimientos adecuados, que establezca las condiciones de forma clara, accesible y transparente, que realice evaluaciones imparciales, que establezca criterios predefinidos para la selección del proveedor y que lleve a cabo un seguimiento riguroso del cumplimiento del contrato para garantizar que se cumplan los términos y condiciones acordados.
- Realizar una adecuada **gestión de los conflictos de intereses**. Para ello será imprescindible, además de establecer las adecuadas pautas de prevención, contar con un mecanismo que posibilite la

detección temprana de posibles conflictos de intereses en el procedimiento y establezca las pautas para una correcta gestión de los mismos.

- Establecer **canales de consulta y denuncia** para que las personas empleadas, proveedores y ciudadanía tengan la posibilidad de formular sus consultas o denunciar malas prácticas de forma segura. No solo es una forma de perseguir las malas prácticas, sino también de prevenirlas, ya que situaciones ordinarias pueden plantear dudas entre los actores involucrados en la contratación, y conocer el diagnóstico ético de situaciones concretas ayuda a prevenirlas ahora y en el futuro.
- **Sancionar.** Es necesario prever las consecuencias del incumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos. Esta cuestión es importante para lanzar el mensaje de tolerancia cero a la violación de los estándares éticos del Gobierno local. En este sentido, pueden incoarse procedimientos disciplinarios internos o establecerse penalidades; en el caso de que las malas prácticas lo sean por parte de los proveedores, podrían establecerse la rescisión del contrato, multas, o incluso la imposibilidad de volver a contratar con el Gobierno local.

3. Código Ético y de Conducta y marco de integridad para la contratación pública

Por todo lo expuesto, es evidente que la aprobación de un código ético y de conducta aplicable a la contratación pública conlleva numerosas ventajas. Sin embargo, es necesario tener claro que para que un CEC tenga éxito no basta con ser aprobado, sino que debe ir acompañado de una serie de elementos y circunstancias sin los cuales puede quedar en papel mojado. Para que eso no suceda, el CEC debe ser un elemento más integrado en un marco de integridad amplio. Dentro de este marco, el CEC tendrá un carácter preventivo y orientador para la actividad de las personas involucradas en los procedimientos de contratación.

Por otro lado, no podemos obviar que en muchas ocasiones las malas prácticas tienen su origen en una relación dual en el marco del procedimiento de contratación, donde existe un sujeto que induce, facilita o permite la mala práctica y otro que es quien comete directamente la falta o el delito en cuestión. Es necesario, por tanto, que los valores, principios y normas de conducta y actuación que guían el procedimiento de contratación pública sirvan de guía para todas las partes involucradas, lo cual supone que también deben exigirse a los proveedores y otros actores relevantes. Así

se limitarán los riesgos que pueden ser ocasionados por las entidades que concurren a las licitaciones, a la vez que se fomenta la actuación íntegra de las mismas.

El objetivo último del Código Ético y de Conducta y marco de integridad para la contratación pública sería plasmar el compromiso ético de ambas partes (Gobierno local y entidades licitadoras y adjudicataria) en todas las fases del procedimiento, velando por la integridad y transparencia de todo el proceso.

4. Conclusiones

La profesionalidad de las personas al servicio público y el liderazgo ético son imprescindibles para garantizar un óptimo clima ético institucional y abordar cuestiones éticas relevantes de forma colectiva y progresivamente más efectiva. Es necesario que los Gobiernos locales estén dirigidos e integrados por personas que entiendan su labor como un servicio a la sociedad y cuyo principal objetivo sea, precisamente, el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas. Por eso, los servicios que se prestan y la forma en la que se prestan deben estar sometidos a una mejora continua, también desde la perspectiva ética, siendo para ello imprescindible que las competencias y los conocimientos de su personal estén en continuo reciclaje.

Como se ha visto, los sistemas de integridad son una herramienta esencial para prevenir la corrupción en los procesos de contratación pública, al tiempo que se asegura una competencia justa y la eficiencia en el uso de los recursos públicos, cuestiones que fortalecen la confianza de los ciudadanos en sus Gobiernos locales y promueven la mejora continua, al permitir la evaluación y el perfeccionamiento de los procedimientos de contratación y el sistema de integridad, cerrando así el círculo de mejora continua en la prestación de servicios de calidad.

5. Bibliografía

- Agencia Valenciana Antifraud. <https://www.antifraucv.es/publicaciones-de-la-avaf/>.
- Ausín, T. (2010). Ni ángeles ni demonios: ética aplicada al servicio público. En L. Peña, T. Ausín y Ó. Diego (eds.), *Ética y servicio público*. Madrid: Plaza y Valdés.
- (2015). Ética pública para generar confianza. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 9.

- Calvo Pozo, A. (coord.). (2018). *Riesgos para la integridad en la contratación pública. Documentos de trabajo*. Barcelona: Oficina Antifrau de Catalunya. Disponible en <https://www.antifrau.cat/es/prevencion/areas-de-estudio/contratacion-publica.html%23documentos-de-trabajo>.
- Camps, V. (2013a). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Barcelona: Espasa Libros.
- (2013b). *Breve historia de la ética*. Barcelona: RBA Libros.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2019). *Integridad y Ética en la Función Pública*. Caracas (Venezuela): Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- Comisión de Ética Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público. <https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-integridad/comision-de-etica>.
- Comité técnico CTN-UNE 165 - Ética, gobernanza y responsabilidad social de las organizaciones. (2023). *UNE-EN 17687 - Contratación pública. Integridad y rendición de cuentas. Requisitos y orientación*.
- Federación Española de Municipios y Provincias. (2019). *Guía para el buen Gobierno Local*.
- Gomá, J. (2009). *Ejemplaridad pública*. Madrid: Taurus.
- Han, B.-C. (2013). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder.
- Jiménez Asensio, R. (2017). *Cómo prevenir la corrupción. Integridad y transparencia*. Madrid: La Catarata.
- *La mirada institucional* [blog]. Disponible en <https://rafaeljimenezasensio.com/>.
- León Hernández, R. (2014). *Gestión ética para organizaciones públicas y privadas*. Costa Rica: EUNED.
- Longás Uranga, F. y Peña Echeverría, J. (eds.). (2014). *La ética en la política*. Oviedo: KRK.
- Longo, F. y Albareda, A. (2015). *Administración pública con valores. Instrumentos para una gobernanza ética*. Madrid: INAP.
- Manotas Rueda, G. (dir.). (2016). *Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público*. Donostia: Diputación Foral de Gipuzkoa. Disponible en <https://www.gipuzkoa.eus/es/diputacion/sistema-de-integridad>.
- (2017a). *Código de conducta y marco de integridad institucional aplicable a la contratación pública*. Donostia: Diputación Foral de Gipuzkoa. Disponible en https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/6830633/Kontratazio_kodea-es.pdf/e014801b-3e70-fd79-8ac2-d63ea19aa374.
- (2017b). *Código Ético y de Buena Gestión del empleo público foral de Gipuzkoa*. Donostia: Diputación Foral de Gipuzkoa. Disponible en https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/6830633/Enplegu_kodea-es.pdf/7c32f6dc-4f10-58ec-cd85-0d9d6cdb583c.

OCDE. (1997). *La ética en el servicio público*. Madrid: MAP.

– (2017). *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública*. 26 de enero de 2017 – C(2017)5.

– (2020). *Manual de la OCDE sobre Integridad Pública*. París: OCDE.

Villoria Mendieta, M. e Izquierdo Sánchez, A. (2015). *Ética pública y buen gobierno*. Madrid: Tecnos.

Modelo de Código Ético y de Conducta y marco de integridad para la contratación pública

Aspectos generales

La actividad de los Gobiernos locales está permanentemente sometida al escrutinio ciudadano, que valora y juzga su correcto funcionamiento, la buena gestión y la eficacia en la utilización de los recursos públicos.

La gran cantidad de recursos económicos y materiales que supone la contratación pública, la complejidad de su procedimiento, los numerosos requisitos y abundante regulación, la accesibilidad a la información, los intereses particulares, la presión externa, la falta de transparencia o incluso una cultura organizacional poco dada a contemplar la importancia de la ética en la actividad pública convierte la contratación pública en uno de los ámbitos más vulnerables de entre las actividades de los Gobiernos locales. Todas estas circunstancias pueden favorecer la tolerancia a malas prácticas que en ningún caso deberían normalizarse, ya que pueden derivar en casos de corrupción o fraude que, en cualquier caso, conllevan la pérdida de la confianza de la ciudadanía en el buen hacer de los Gobiernos locales.

Es por ello que la contratación pública es uno de los ámbitos más necesitados de acciones de prevención, control y corrección que aseguren la integridad y la eficacia de sus procesos. Para hacer frente a esas vulnerabilidades, es imprescindible implementar medidas de control, promover la transparencia y fomentar la cultura ética, cuestiones que pueden ser abordadas con la adopción e implementación de un Código ético y de conducta aplicable a la contratación pública.

Los valores, principios y normas de conducta recogidos en este Código son la base que sustenta un correcto, íntegro y eficaz desarrollo de los procedimientos de contratación, y orientarán, por tanto, la actividad de todas las personas y entidades involucradas en cualquier fase de dichos procedimientos.

Valores y principios

Los siguientes valores y principios son la razón de ser del ejercicio profesional de las personas electas, el personal directivo y el personal al servicio de los Gobiernos locales, los que deben guiar su actuación y orientar la toma de sus decisiones.

Los valores éticos son entendidos como pilares sobre los que se debe construir la ética institucional, y los principios de actuación son los que guiarán las prácticas que deriven de dichos valores y orienten las normas de actuación concretas.

(Si hubiera algún valor o principio idiosincrásico que defina al Gobierno local, debería ir en primer lugar).

Integridad. Supone una conducta impecable en el cumplimiento estricto de sus compromisos y obligaciones, evitando comportamientos que puedan erosionar la confianza de la ciudadanía en el Gobierno local, actuando con coherencia y obviando presiones que puedan comprometer el cumplimiento de los valores y principios institucionales, también en situaciones difíciles o sin repercusión pública. Debe mantenerse la congruencia entre las palabras y las acciones, reconociendo y asumiendo la responsabilidad de las acciones y decisiones propias adoptadas, tanto las positivas como las negativas.

Honestidad y desinterés. Supone actuar de manera veraz y sincera en todas las situaciones, siendo transparentes tanto en las comunicaciones como en las acciones. La actuación del personal no puede poner en duda la falta de interés personal, por lo que deberán evitarse todas las actuaciones en las que pueda parecer que confluyan intereses públicos y privados, propios o de terceras personas o entidades cercanas. Debe priorizarse el bien común frente al beneficio personal, contribuyendo al bienestar de la sociedad en su conjunto.

Imparcialidad y objetividad. Las resoluciones e informes que realicen los empleados públicos deben ser fehacientemente motivados, realizados con criterios exclusivamente técnicos en defensa del interés público, guiados por criterios profesionales y de neutralidad, no influenciados por prejuicios, discriminación o intereses personales y sin dar lugar a dudas de que se pueda estar dando un trato de favor injustificado a ninguna de las partes. Debe eliminarse la influencia de factores personales o subjetivos para lograr evaluaciones y decisiones más precisas y justas, salvaguardando así la independencia en el contexto del procedimiento de contratación.

Excelencia y responsabilidad profesional. Se desarrollarán y mejorarán continuamente las competencias profesionales, esforzándose por alcanzar y superar los más altos estándares de desempeño para la consecución de los objetivos marcados, reflejo del compromiso con la calidad, la mejora continua y la innovación en la búsqueda de resultados excepcionales. Se colaborará activamente en los procesos de gestión y trasvase del conocimiento.

Eficiencia en el gasto público. Implica la utilización óptima y efectiva de los recursos financieros y materiales para lograr los resultados deseados, obteniendo el mayor rendimiento posible en términos de resultados y beneficios para la sociedad. Se deberá determinar previamente y en su dimensión adecuada la necesidad de contratación para evitar el mal uso de los recursos públicos y garantizar la satisfacción de una necesidad real.

Igualdad de trato. Todos los potenciales licitadores deben tener igualdad de oportunidades para competir y presentar sus ofertas y que estas sean valoradas en las mismas condiciones con base en lo establecido en los documentos de licitación, que deberán establecer únicamente criterios claros y objetivos.

Transparencia. Supone, en beneficio de todo licitador potencial, una publicidad adecuada que permita abrir a la competencia el mercado y controlar la imparcialidad de los procedimientos de adjudicación. Para ello, toda la información relevante referida al procedimiento debe estar publicada de forma clara y accesible, de modo que todos los licitadores puedan comprender el alcance de la información y, a su vez, puedan comprobar que las ofertas presentadas responden a dichos criterios.

Normas de conducta y actuación

La contemplación de los mencionados valores y principios éticos sustenta una serie de normas de conducta y actuación específicas que tanto las personas electas, el personal directivo y el personal al servicio de los Gobiernos locales como las entidades concurrentes y adjudicatarias de licitaciones públicas deben cumplir.

- Normas de actuación profesional específicas que todas las personas electas, el personal directivo y el personal al servicio de los Gobiernos locales deben adoptar en las actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones en materia de contratación

1. Evitarán realizar un uso impropio de los bienes y servicios públicos a su disposición por razón de servicio, evitando su uso para cubrir necesidades privadas, así como cualquier actividad que pueda mermar su desempeño.
2. Obviarán cualquier interferencia externa que pueda percibirse por la ciudadanía como un factor que pueda incidir en sus decisiones y plantear dudas razonables sobre su actuar ético y honesto, cumpliendo con los más altos estándares de conducta profesional.
3. Deberán informar al órgano competente de cualquier actividad económica o laboral o circunstancia personal que pueda representar un aparente conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones, y abstenerse de participar, directa o indirectamente, en el procedimiento de que se trate.
4. Rechazarán cualquier regalo, favor, servicio, invitación o condición ventajosa que una potencial entidad licitadora o entidad que haya colaborado en el pasado pueda ofrecerles.
5. Evitarán aquellas actuaciones que puedan dar la apariencia de que a través de ellas se pueda incurrir en beneficio o trato de favor no justificado a entidades o personas concretas. A estos efectos, recabarán siempre el máximo de información que se pueda requerir para poder esclarecer todas las cuestiones con diligencia, y justificarán sus informes o actuaciones siempre en datos pertinentes y criterios técnicos.
6. Desarrollarán continuamente sus competencias profesionales, adaptando sus conocimientos a todos los cambios normativos y éticos habidos en el ámbito de la contratación pública. Asimismo, participarán activamente en los procesos de evaluación de competencia y desempeño y mejora de la gestión que su entidad ponga en marcha, asumiendo su responsabilidad profesional como servidores públicos.
7. Todo procedimiento de contratación dará comienzo con un exhaustivo estudio de necesidades que estime la necesidad real que guiará la memoria de contratación exigida en todo proceso de contratación. En el mismo sentido, realizarán propuestas de mejora de gestión para una mayor eficacia, eficiencia y economía de sus procedimientos.
8. Se asegurarán de que los contratos se adjudiquen a proveedores capaces de cubrir el objeto del contrato de manera eficiente y efectiva.

9. Evitarán cualquier forma de discriminación o favoritismo, tratando de la misma forma las situaciones comparables y no tratando de manera idéntica situaciones diferentes. En este sentido, se asegurarán de que los posibles licitadores cuenten con la misma información y partan en igualdad de condiciones, sin tener en cuenta características personales o factores irrelevantes para el objeto del contrato.

10. Se garantizará la publicación de toda información relevante sobre los procesos de contratación, incluyendo avisos de licitación, pliegos de condiciones, criterios de evaluación, resultados de licitaciones y otros documentos relacionados. Deberá asegurarse que en los pliegos de condiciones se describan claramente los requisitos y los criterios de selección, así como toda la información sobre los procedimientos de evaluación y adjudicación.

- Normas de actuación que las entidades concurrentes y adjudicatarias de licitaciones públicas deberán contemplar
 1. El comportamiento de las entidades debe estar dirigido a fomentar una competitividad sana, comprometiéndose a abstenerse de realizar cualquier práctica contraria a esta como puede ser alcanzar acuerdos con otras entidades para, por ejemplo, determinar previamente el precio del contrato o repartirse el mercado.
 2. En la fase de diseño del contrato, si participaran en las consultas preliminares del mercado, evitarán influir para la inclusión de requerimientos que puedan beneficiarles, ofreciendo solo la información objetiva y relevante que pueda enriquecer de forma general el diseño del contrato.
 3. Durante el proceso de licitación, deberán proporcionar información veraz y completa y competir de manera justa, respetando los derechos de otros proveedores. Además, deberán denunciar cualquier actividad sospechosa de vulneración del presente Código tanto por parte de los otros licitadores como del personal del Gobierno local.
 4. En la ejecución del contrato, se actuará conforme a lo establecido, evitando cualquier abuso relacionado con el objeto, la calidad o el precio. Además, pondrán a disposición del Gobierno local toda la información que les sea requerida, y colaborarán activamente para el control de la correcta ejecución del mismo.
 5. En caso de subcontratación, deberán informar al subcontratista de la existencia de este Código y de su obligado cumplimiento también por parte de la empresa subcontratada.

El presente Código se establecerá como una condición esencial de obligado cumplimiento para las personas y entidades que concurran a licitaciones promovidas por el Gobierno local.

Marco de integridad

- Sensibilización

Se establecerán políticas claras y transparentes que promuevan la ética y la integridad en los procesos de contratación pública, poniendo especial atención a la prevención de los conflictos de intereses.

Se adoptarán medidas para la promoción de los valores, principios y normas de conducta y actuación establecidos en el presente Código con el objetivo de garantizar su contemplación en el desarrollo de los procesos de contratación. En este sentido, el Código deberá estar disponible en formatos adecuados y accesibles.

También se fomentarán actividades de difusión (talleres, conferencias, actividades, etc.) dirigidas a la ciudadanía con el objetivo de que tanto las personas como las entidades potencialmente licitadoras tengan el conocimiento de los compromisos y obligaciones éticas en torno a la contratación pública. Se proyectarán, a su vez, en los estudios universitarios o profesionales más relacionados con las funciones de las Administraciones públicas, para llegar a aquellas personas que potencialmente se incorporarán al empleo público en el futuro.

Además, podrá adoptarse cualquier otra medida complementaria que ayude a la difusión del contenido de manera oportuna y precisa, fomentando el acceso a la información de manera que contribuya al desarrollo de una cultura de prevención de los riesgos éticos.

- Capacitación

Se llevarán a cabo programas periódicos de capacitación dirigidos al personal involucrado en cualquier fase del proceso de contratación para desarrollar aspectos relativos a la ética pública y la buena administración, con el objetivo de promover su asunción, capacitar al personal para la identificación y gestión de los riesgos éticos comunes en la contratación, y desarrollar buenas prácticas en materia de ética en la contratación pública.

Se pondrá especial atención en elaborar programas de acogida para el personal de nueva incorporación, a fin de que interiorice desde el comienzo

de su andadura profesional en el Gobierno local la cultura de integridad en la actuación profesional.

- Mecanismos de consulta y denuncia

Deberán establecerse procedimientos, canales y cauces para la resolución de las cuestiones, dilemas, quejas o denuncias que desde la perspectiva de la ética puedan plantearse.

Estos procedimientos, canales y cauces serán accesibles para cualquier persona o entidad y cualquier medio, y deberán garantizar la confidencialidad y la protección de los datos personales, así como la protección de las personas que denuncien las irregularidades. Estos procedimientos, canales y cauces deberán estar claramente comunicados a los actores involucrados.

Deberá nombrarse a una persona u órgano colegiado responsable de atender estas cuestiones éticas, que se encargará de tramitarlas, asegurándose de que sean estudiadas e investigadas de forma adecuada y confidencial, y resueltas de forma objetivamente motivada. Estas personas deberán tener (o deberán ser formados en) conocimientos especializados en ética y contratación pública, y deberán contar con los recursos necesarios para llevar a cabo su labor de manera efectiva.

- Aplicación y consecuencias

En el caso de apreciarse la vulneración de las normas éticas y de conducta establecidas en este Código, se valorará el grado de gravedad del incumplimiento y en consecuencia se adoptarán las medidas disciplinarias adecuadas, que podrán ser desde la reprobación de la conducta para los casos más leves, hasta el inicio de un expediente disciplinario al personal empleado público o la propuesta de cese en el caso de tratarse de un cargo público.

El incumplimiento de los compromisos por parte de los licitadores y proveedores, en proporción a su gravedad, podrá llegar hasta el 10 % del precio contratado o la resolución del contrato, sin perjuicio de la posibilidad de tramitación separada de expediente para la declaración de prohibición de contratar.

En cualquier caso, estas consecuencias no excluyen ni sustituyen las sanciones penales, civiles, disciplinarias o administrativas establecidas legalmente que puedan derivarse de la actuación.

- Evaluación y rendición de cuentas

Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación continua del Código para supervisar y evaluar la efectividad y el cumplimiento del mismo. Eso supone que periódicamente se evaluará el conocimiento y cumplimiento del mismo entre el personal involucrado en los procesos de contratación.

Para ello, se establecerán indicadores y metas que permitan medir el grado de desarrollo y cumplimiento e identificar áreas en las que el Código necesite ser mejorado o aclarado, con el fin de reconocer los ámbitos donde se necesiten programas de capacitación y actividades de comunicación adicional. Los resultados se analizarán para identificar patrones y áreas de mejora en el cumplimiento, y proponer las medidas correspondientes para mejorar, fortalecer y actualizar el contenido del propio Código, asegurando así que el Gobierno local esté adaptado a los cambios y desafíos en constante evolución.

Toda la información relativa al Código, como pueden ser los asuntos tramitados, los resultados de la evaluación y las modificaciones realizadas, debe ser oportunamente comunicada de forma transparente, favoreciendo la rendición de cuentas en cuanto al avance en la mejora del cumplimiento ético.