

INFORME 8/2023**Caso planteado ante esta Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción por posible conflicto de intereses de miembros de mesa de contratación**

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.3 del Reglamento Orgánico de la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción, de fecha 23 de diciembre de 2016 (Boletín Ayuntamiento de Madrid de 13 de enero de 2017), corresponde a la Oficina el ejercicio de funciones de inspección, comprobación y prevención en el ámbito definido en su artículo 1, siendo una de ellas *asesorar, informar, formular propuestas y recomendaciones en las materias de su competencia a los distintos órganos municipales*. Igualmente, la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción, por el citado precepto, tiene atribuidas competencias para conocer de las denuncias formuladas por un presunto conflicto de intereses.

Conforme a dichas competencias se elabora el presente informe.

SEGUNDO. - En el Registro de la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción fue presentada una denuncia relativa a posibles conflictos de intereses en relación con un expediente de contratación, así como supuestas injerencias, por parte de un funcionario, que ejercía de superior jerárquico, en la valoración de ofertas efectuadas por empleados públicos.

Los conflictos de intereses denunciados exponían la posible existencia de relaciones familiares o de amistad entre empleados municipales y empresas ofertantes en un proceso contractual, por lo que se expresaban dudas respecto a la objetividad en la valoración de las ofertas, que le eran subordinados.

TERCERO.- Consideraciones generales sobre posibles conflictos de intereses

En materia de conflictos de intereses, y con el objeto de contribuir a visibilizar los riesgos derivados de los mismos, así como a su prevención, esta Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción elaboró dos informes en el año 2021 (4/2021 y 5/2021), informes que se encuentran publicados en la web de la Oficina en sede municipal.

En estos informes se hacen, entre otras, las siguientes reflexiones:

-La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define el conflicto de interés como *conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario, donde el funcionario tiene intereses privados y podría ser influenciado incorrectamente, afectando el funcionamiento de sus deberes y responsabilidades oficiales*.

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

1

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



-Por su parte, y en materia de contratación, la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) elaboró, en el año 2013, una Guía práctica para los responsables de la gestión relativa a la detección de conflictos de intereses en los procedimientos de contratación pública que, sin perjuicio de la legislación nacional de cada país miembro de la Unión Europea. Este documento señala que *las autoridades de gestión deberán reaccionar rápidamente y llevar a cabo las verificaciones pertinentes si descubren anomalías. Esto no implica que exista un conflicto de intereses, sino solo que la situación debe ser clarificada y que se deben adoptar las medidas adecuadas.* Contiene la sugerencia de que voluntariamente cualquier persona implicada en una fase u otra de los procedimientos de contratación pública (preparación, elaboración, aplicación y conclusión) firmara al comienzo del procedimiento una declaración de ausencia de conflicto de intereses (en adelante, DACI). Su finalidad, concienciar sobre el riesgo de dichos conflictos, proteger a los empleados de acusaciones de no revelación de un conflicto de intereses y proteger el procedimiento de la contratación pública.

-Asimismo, la citada Guía se refiere a la información procedente de denunciantes y medios de comunicación. Sus aportaciones podrían "facilitar información coherente sobre situaciones que podrían afectar al proceso de toma de decisiones de los órganos de contratación", correspondiendo a las autoridades utilizar los medios a su alcance para verificar si es correcta, así como su incidencia en el procedimiento.

-En relación a su regulación jurídica, en materia de contratación pública, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en lo sucesivo, LCSP) en su preámbulo, hace referencia a *la lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses, mediante la cual se impone a los órganos de contratación la obligación de tomar las medidas adecuadas para luchar contra el fraude, el favoritismo y la corrupción, y prevenir, detectar y solucionar de modo efectivo los conflictos de intereses que puedan surgir en los procedimientos de licitación.* Así viene recogido en su artículo 64:

1. *Los órganos de contratación deberán tomar las medidas adecuadas para luchar contra el fraude, el favoritismo y la corrupción, y prevenir, detectar y solucionar de modo efectivo los conflictos de intereses que puedan surgir en los procedimientos de licitación con el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.*
2. *A estos efectos el concepto de conflicto de intereses abarcará, al menos, cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación. Aquellas personas o entidades que tengan conocimiento de un posible conflicto de interés deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento del órgano de contratación.*

Esta definición, que incluye tanto los conflictos de interés reales como los aparentes, establece la obligación de los órganos de contratación de adoptar medidas para prevenir, localizar y resolver de manera eficiente los conflictos de intereses que pudieran producirse.

Es de recordar que un conflicto de intereses surge cuando empleados públicos pueden anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales, y que si el conflicto no es abordado debidamente tiene un impacto en el proceso contractual de que se trate. Para evitar esto, el órgano de gestión debe reaccionar rápidamente

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

2

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



y efectuar las verificaciones pertinentes si se descubren anomalías. Esto no implica que exista un conflicto de intereses, sino solo que la situación debe ser clarificada y que se deben adoptar las medidas apropiadas.

Como ha señalado la Junta Consultiva de Contratación del Estado, en su Informe 16/2019:

El conflicto de interés es un concepto de carácter independiente y autónomo que supone la existencia de vinculaciones personales o de otra índole, susceptibles de afectar al componente de imparcialidad que debe presidir las actuaciones del órgano de contratación. En la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, está definido de modo expreso en el artículo 64.2.[...]

Continúa el informe manifestando que *es necesario concluir que, en la medida en que la norma exige que el conflicto de intereses se genere entre el potencial adjudicatario del contrato y el personal al servicio del Ayuntamiento, no cabe extender esta condición a cualquier persona que preste sus servicios a favor de dicho órgano, sino sólo a quienes participen en el proceso de selección del contratista de modo que puedan tener influencia en la decisión que se adopte en su seno.*

Los órganos de contratación pueden contar con órganos de asistencia técnica especializada, las mesas de contratación (art. 326.2 LCSP). La característica de cualificación técnica de los componentes de la mesa, que asegura la objetividad e imparcialidad de los órganos técnicos de la administración, debe acompañarse de la garantía de ausencia de cualquier tipo de conflicto de intereses en sus miembros.

La posibilidad de que la mesa de contratación solicite los informes técnicos que considere precisos, para la valoración de los criterios cuya cuantificación depende de un juicio de valor, está previsto con carácter general en el artículo 146 de la LCSP, y para procedimientos abiertos en el artículo 157.5: *Cuando para la valoración de las proposiciones hayan de tenerse en cuenta criterios distintos al del precio, el órgano competente para ello podrá solicitar, antes de formular su propuesta, cuantos informes técnicos considere precisos. Igualmente, podrán solicitarse estos informes cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen con las especificaciones técnicas del pliego.*

En todo caso el asesoramiento ajeno a la mesa no puede implicar que ésta haga dejación de sus funciones, aceptando el informe sin otro pronunciamiento. Debe efectivamente valorar las ofertas, recogiendo las razones o argumentos concretos que fundamentan su propuesta. A este respecto, cabe citar la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2016 (recurso de casación 1877/2016), cuando señala que la función de valorar las ofertas que le corresponde a la mesa de contratación le es propia e indelegable, y cuya finalidad es que quede salvaguardada y justificada la objetividad e imparcialidad que deben presidir las adjudicaciones. Y en la misma línea la Sentencia de 18 de julio de 2012 (casación 5128/2008), en la que se establece: *el recurso a un asesoramiento externo es posible, pero ello no supone asumir sin más la valoración hecha por esa empresa externa. Dando por buena su valoración, incumpliendo la Mesa de Contratación de forma flagrante su función de valorar las ofertas que es propia e indelegable. Nótese que la discrecionalidad técnica es la consecuencia de la decisión adoptada por un órgano compuesto por personas que, por formar parte de la Administración y gozar de determinados conocimientos técnicos en la materia de que se trate, reúnen sobre todo la garantía de objetividad e imparcialidad, que no es propia de una entidad privada. Esa garantía se ve reforzada por la posibilidad de cualquier interesado de recusar a los miembros del órgano técnico en caso de apreciar dudas sobre su objetividad e imparcialidad.*

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

3

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



CUARTO. Examen del posible conflicto de intereses planteado en la denuncia

Es en el contexto legal, expuesto en el apartado anterior, donde se debe situar el informe de valoración de ofertas que ha sido objeto de denuncia.

A este respecto, en el precitado informe 4/2021 de esta Oficina Municipal, se señala:

Es precisamente la cualificación técnica la que avala la discrecionalidad de la actuación de la mesa, cuyos miembros deben actuar con objetividad e integridad. No obstante, discrecionalidad técnica no es arbitrariedad, sino que es el criterio técnico especializado el que servirá de base para fundamentar la propuesta, sin que otros intereses ajenos a los establecido en pliegos puedan tener cabida. Por supuesto la discrecionalidad técnica, en todo caso, no es ilimitada. Podemos citar la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, de fecha 10 de mayo de 2017 (casación 1818/2017), en la que se declara: la discrecionalidad técnica de la que, ciertamente, están dotados los órganos de contratación para resolver cuál es la oferta más ventajosa no ampara cualquier decisión que pretenda fundarse en ella ni se proyecta obre todos los elementos en cuya virtud deba producirse la adjudicación. Jugará, por el contrario, solamente en aquellos que, por su naturaleza, requieran un juicio propiamente técnico para el cual sean necesarios conocimientos especializados. Por lo demás, la jurisprudencia insiste en que la discrecionalidad, incluida la discrecionalidad técnica, no equivale a arbitrariedad y en que pueden ser perfectamente cuestionadas las decisiones que la invoquen como todas las que supongan el ejercicio de cualquier potestad discrecional.

Es importante que los miembros de la mesa tengan en cuenta los argumento legales y judiciales expuestos, habida cuenta de la responsabilidad que como tales miembros les corresponde.

Cabe observar la diferencia entre los conflictos de intereses que pudieran afectar a empleados públicos de los que pudieran afectar a los titulares de los órganos de contratación¹. Como señala el informe 5/2021 de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, *en el caso de los primeros la evitación del conflicto parece poder conseguirse mediante reasignación del funcionario o empleado público a otras tareas. Recuerda dicho Informe que la finalidad del régimen del conflicto de intereses no es meramente evitar desigualdad de trato entre licitadores, sino preservar los intereses públicos tanto en la adjudicación como en la ejecución del contrato.*

En el caso que fue objeto de análisis, la denuncia versaba sobre posibles conflictos de intereses de empleados municipales, no del órgano de contratación.

Partiendo de esta premisa, de nuevo se hace referencia al Informe 5/2021 de esta Oficina Municipal, que contiene distintas consideraciones acerca de los conflictos de intereses de los empleados públicos, y en el que se citan los artículos 52, 53 y 54

¹ El artículo 17 de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid , atribuye en su apartado e) a la Junta de Gobierno, "las competencias de gestión en materia de contratos, concesiones y patrimonio, así como la designación de los miembros de las mesas de contratación y sus presidentes".

La Junta de Gobierno ha delegado las competencias específicas en materia de contratación y gasto en los distintos órganos superiores y directivos, en función de las cuantías de los contratos, lo que supone que en el Ayuntamiento de Madrid puedan ser los concejales y directivos titulares de los órganos de contratación.



del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). La conducta de los empleados públicos queda sometida a los siguientes principios: "objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes."

Los principios éticos se disponen en el artículo 53, al señalar que su "actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio", añadiendo que "se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público."

Precisamente la detección preventiva de los posibles conflictos de interés era una de las conclusiones del citado Informe: "Los órganos superiores deben extremar las precauciones, tanto respecto a ellos mismos como sobre el personal adscrito a su organización, de manera que puedan detectar posibles conflictos de intereses, así como sensibilizarse con labores para su identificación. La detección preventiva es la mejor herramienta para que no se produzcan."

Tal y como se recordaba en el Informe 5/2021, es determinante la adecuada gestión cuando los conflictos de intereses se producen, dado que no siempre es posible evitar que se produzcan. Ante esta situación se debe actuar con rapidez, eficacia y transparencia, lo que contribuirá a una resolución satisfactoria para los intereses generales. Se recuerda que existen herramientas de actuación, como pudieran ser la abstención y la recusación. Asimismo, existen todo un conjunto de reglas sobre el régimen de incompatibilidades en el sector público. Su finalidad es garantizar que la Administración Pública sirva con objetividad los intereses generales plasmados en el artículo 103 de la Constitución Española. A este respecto cabe citar la sentencia 172/1996 del Tribunal Constitucional, en la que se afirma que *las incompatibilidades de los funcionarios públicos tienden a garantizar la objetividad de su actuación, en evitación de relaciones de dependencia perturbadoras, así como su eficacia, procurando la máxima dedicación a las funciones propias de su empleo o cargo, características aquella y esta predicables constitucionalmente de la actividad de las Administraciones públicas y, por tanto, exigible también de sus servidores*(art. 103 CE).

El contenido de la denuncia que forma parte del expediente analizado por esta Oficina Municipal refiere supuestas presiones de superior jerárquico que afectarían a la valoración de algunas de las ofertas presentas, así como a posibles relaciones familiares y/o de amistad entre personal de algunas empresas ofertantes y algunos empleados públicos intervinientes en el proceso de contratación.

Conviene recordar que, en materia de conflicto de intereses, constituye una bandera roja las relaciones familiares o personales entre empleados del órgano de contratación y las sociedades que pretenden concursar. Debiendo realizarse controles para disipar o confirmar la existencia del conflicto de intereses.

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

5

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



Toda vez que pudieran desprenderse ciertos indicios sobre la existencia de posibles conflictos de intereses, con afectación de la debida imparcialidad, se sugirió la posibilidad de que el órgano de contratación valorase iniciar expedientes informativos respecto a los empleados públicos afectados.

Se consideró necesario garantizar que la valoración que se elevase a la mesa de contratación estuviera realizada y suscrita por personal imparcial respecto del que no concurrieran circunstancias que razonablemente cuestionaran su objetividad.

Actuaciones que facilitarían el esclarecimiento de los hechos, evitándose un perjuicio para el proceso contractual, así como futuras reclamaciones, y un quebranto para la reputación de la Corporación.

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

QUINTO.- Declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI)

Los principios éticos de objetividad, neutralidad, honestidad, integridad e imparcialidad, proclamados en el EBEP, son aplicables a la contratación pública, y la declaración o compromiso de los funcionarios públicos manifestando su expreso cumplimiento supone un incremento de garantías en los procedimientos de contratación pública.

Actualmente, la obligación legal de presentar DACI se encuentra únicamente establecida por la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, que configura el sistema de gestión de fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No obstante, resultaría de gran utilidad en materia de prevención que voluntariamente se adoptara esta práctica para toda gestión de recursos públicos, independientemente de su procedencia, ya sea europea, estatal, autonómica o local.

La presentación de DACI debería predicarse de cada fase del procedimiento de contratación pública, preparación, valoración, adjudicación y ejecución. Estas declaraciones deberían poder ser guardadas y, en su caso, supervisadas por algún responsable que no esté directamente implicado en la contratación.

La DACI puede redactarse usando un modelo o sin él, lo importante es su contenido, y que sea actualizada por su suscriptor, cuando sobrevengan circunstancias que así lo determinen. A título orientativo, la DACI debería contener una referencia expresa al procedimiento de contratación pública concreto para el que se firma, nombre y apellidos, cargo y funciones laborales que tiene asignadas, y fecha. Junto a estos datos, podría manifestarse expresamente si existe un conflicto de intereses aparente, potencial o real vinculado al procedimiento de contratación pública referido; si existen circunstancias que pudieran llevarlo a una situación de conflicto de intereses aparente, potencial o real en un futuro próximo, así como el compromiso de declarar inmediatamente cualquier potencial conflicto de intereses. Y todo ello, sin perjuicio de que se haga referencia a las posibles sanciones disciplinarias, administrativas o penales aplicables en caso de falsa declaración.

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

6

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



Estas DACI son una herramienta solvente en materia de prevención de conflictos de intereses, que favorecen la concienciación de los empleados, y protegen el procedimiento de la contratación pública.

Se recomendó, como medida preventiva para contribuir a garantizar, en el procedimiento contractual, la objetividad e imparcialidad, que se suscriba una DACI por quienes intervengan en todas las fases del contrato, previa información específica de lo que firman y con las advertencias legales oportunas.

SEXTO.- Derivaciones administrativas/penales

Efectuadas las actuaciones administrativas tendentes a esclarecer la existencia de posibles conflictos de interés, de estimarse así procedente por el órgano de contratación, y si su conclusión confirmase la existencia de tales conflictos, en todo o en parte, se recomendó trasladar dichas actuaciones a los órganos municipales competentes a fin de que valoren la adopción de medidas disciplinarias, si ello procediera.

Igualmente se recomendó la adopción de medidas preventivas para fortalecer la integridad en futuras tramitaciones, eliminándose posibles dudas en materia de conflictos de intereses.

Por otra parte, se expusieron las posibles consecuencias que pueden existir en el ámbito penal cuando surgen indicios serios de que determinados funcionarios han podido incurrir en conflicto de intereses. Así, el artículo 439 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CP), tipifica como actuación delictiva cuando: *La autoridad o funcionario público que, debiendo intervenir por razón de su cargo en cualquier clase de contrato, asunto, operación o actividad, se aproveche de tal circunstancia para forzar o facilitarse cualquier forma de participación, directa o por persona interpuesta, en tales negocios o actuaciones.* Tiene declarado la Sala Penal del Tribunal Supremo, en su sentencia 613/2016, de 8 de julio, que: *El delito del art. 439, decíamos, no es una norma penal en blanco; no es un precepto vicario de una regulación administrativa. No exige identificar previamente una norma administrativa que imponga de forma precisa el deber de abstención. El núcleo del precepto está en el verbo aprovecharse. Habrá actuación reprobable penalmente si el funcionario se aprovecha de su condición para beneficiar a una empresa en la que tiene intereses directos o indirectos actuando deliberadamente con la voluntad de poner la función al servicio de esos intereses personales. Por eso puede existir infracción del deber de abstención, incluso palmaria, sin que exista delito del art. 439 CP cuando se constate que no ha existido ese aprovechamiento; y, de modo inverso, puede surgir el delito en situaciones en que podría discutirse si las relaciones del funcionario encajaban o no estrictamente en algunas de las causas de abstención, pero en las que ha concurrido ese aprovechamiento del cargo.*

Tal y como añade la sentencia, la fórmula utilizada es la de “intervenir”, dentro de la cual tiene encaje no solo la elaboración de informes, sino también otras como elaborar memorias justificativas o incluso la acción de visar.

También es de mencionarse el artículo 428 CP, que tipifica el delito de tráfico de influencias: *El funcionario público o autoridad que influyere en otro funcionario público o autoridad prevaleándose del ejercicio de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica con éste o con otro funcionario o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero, incurrirá en las penas de prisión de seis meses a dos años, multa del tanto al duplo del*

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

7

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



beneficio perseguido u obtenido e inhabilitación especial para empleo o cargo público y para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo por tiempo de cinco a nueve años. Si obtuviera el beneficio perseguido, estas penas se impondrán en su mitad superior.

En otro orden de consideraciones, resulta oportuno recordar el delito de fraude a la administración, previsto en el [art. 436 CP](#), que castiga a *la autoridad o funcionario público que, interviniendo por razón de su cargo en cualquiera de los actos de las modalidades de contratación pública o en liquidaciones de efectos o haberes públicos, se concertara con los interesados o usase de cualquier otro artificio para defraudar a cualquier ente público.*

SEPTIMO.- 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

En lo que respecta al carácter anónimo de las comunicaciones efectuadas por el denunciante, que dieron lugar al inicio de las actuaciones de esta Oficina, hemos de recordar la transposición de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, al Derecho español, efectuada mediante la aprobación de 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. La finalidad de la norma es proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional informen sobre las infracciones del derecho de la Unión previstas en la citada Directiva, así como de las infracciones penales y administrativas graves o muy graves de nuestro ordenamiento jurídico. Esta ley ha incorporado la previsión de comunicación anónima. De manera expresa su artículo 17, sobre la recepción de informaciones, recoge que *la información puede llevarse a cabo de forma anónima.*

Esta previsión de la Ley 2/2023 coincide con lo dispuesto en el Reglamento Orgánico que regula el funcionamiento de esta Oficina Municipal ya que su artículo 26.2 dispone expresamente que la denuncia podrá ser anónima.

OCTAVO. - Conclusiones en relación a casos similares al que se ha hecho referencia en este informe sobre posibles conflictos de intereses

- Las denuncias, consistentes en meras afirmaciones, exigen un prudente examen para determinar la existencia o no de posibles conflictos de intereses, así como constatar la existencia de los hechos denunciados y analizar si se ha actuado conforme al procedimiento establecido en una correcta licitación y en la Ley.
- Se recomienda, como medida preventiva para contribuir a garantizar la objetividad e imparcialidad en los procedimientos contractuales, valorar que se suscriba una declaración de ausencia de conflictos de intereses por parte de los empleados públicos que intervengan en todas las fases (incluida la ejecución), previa información específica de lo que firman y con las advertencias legales oportunas.

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 - 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

8

Información de Firmantes del Documento

CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D



-La formación concreta a los funcionarios intervinientes en el procedimiento sobre el deber de abstención y causas de incompatibilidad, especialmente en materia de contratación, contribuiría a un fortalecimiento de la integridad pública. Cabe recordar que del artículo 23.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se desprende que el deber de abstención es tanto respecto de las resoluciones como de los actos de trámite.

-Podría estudiarse la implantación de otras medidas preventivas tales como:

- Reconstrucción de las mesas de contratación y del personal técnico designado para intervenir en la valoración de las ofertas, de manera que exista una rotación efectiva de empleados públicos, favoreciendo la alternancia.
- La LCSP no impide, en el caso concreto de las entidades locales –a diferencia de otras administraciones públicas– que los funcionarios que participan en la redacción de pliegos sean los mismos que lo hagan en la fase de adjudicación. Ello supone, en la práctica, que los mismos empleados que redactan el pliego de prescripciones técnicas intervienen en la elaboración de los criterios de valoración, en la valoración de las ofertas y, finalmente, en la ejecución del contrato. Esta concentración de intervención en los mismos funcionarios podría contribuir a limitar la imparcialidad en la gestión de un contrato, por lo que sería deseable una mayor separación y limitación de intervenciones en las distintas fases, especialmente en contratos importantes en cuanto a servicios y costes.

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 – 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

9

Información de Firmantes del Documento



CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR/A GENERAL
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 14/11/2023 11:22:09
CSV : 1S5FBEIG3JCQKN3D

