



## RESOLUCIÓN DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA, POR LA QUE SE APRUEBA EL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO

El Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre, atribuye a la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la condición de órgano responsable del control interno de la gestión económico-financiera del sector público, enfatizando la necesidad de que el ejercicio de las funciones anejas a dicha responsabilidad se desarrolle con plena autonomía e independencia funcional respecto a los órganos o entidades sujetas a dicho control.

El Decreto 10/2016, de 23 de marzo, por el que se regula la estructura y funciones de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, vino a enunciar, en su parte expositiva, los valores y principios que deben guiar la actuación del personal al servicio de la Intervención General, en orden a la materialización de los objetivos propios de la misión que le viene encomendada, subrayando la singular atención que debe prestarse, a este respecto, a la integridad profesional, el rigor técnico, la orientación a resultados, la coordinación funcional, la mejora continua y la vocación de servicio al interés general. Principios y valores que, plenamente alineados con los establecidos, con carácter general, en los artículos 52 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, deben orientar el desempeño profesional del personal encargado de las funciones de control interno, en cualquier de sus modalidades.

Son, precisamente, las particularidades propias de la función de control interno las que aconsejan extremar el celo para que su ejercicio se desarrolle conforme a unos estándares de conducta que, además de asegurar el rigor técnico de las actuaciones de control, refuercen la garantía de la independencia y consiguiente autonomía funcional del personal encargado de su desempeño, contribuyendo a asegurar los fines del mismo y la confianza pública en la profesionalidad y fiabilidad de las actuaciones de control y de sus resultados.

La aprobación del código de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones de control interno se encamina, justamente, a esta finalidad, en un momento en el que resulta acuciante la demanda de una singular atención a la prevención de riesgos que comprometan la objetividad e imparcialidad en la actuación de los agentes de los poderes públicos, merced, entre otros factores, al impulso de dicha atención por los reglamentos comunitarios y la focalización de la misma en torno a la gestión de





determinados nichos de riesgo, cual sucede con los llamados conflictos de interés, en la que luce una exigencia de ejemplaridad que supera el mero formalismo legal y requiere de un sentido profundo de la integridad en la gestión pública.

Si la transparencia y comportamiento ético son claves para el establecimiento de la confianza en la gestión pública, tales exigencias adquieren singular relieve cuando las funciones que se ejercen conllevan la emisión de juicios técnicos relacionados con los parámetros de legalidad, eficacia, eficiencia y buena gestión económica de los recursos públicos, cual sucede con la actividad de control interno de actividad económico-financiera del sector público. Lo que aconseja reforzar los instrumentos que contribuyan a fortalecer el entorno ético en el que se desarrolla dicha actividad.

El código de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones de control interno pretende convertirse en un instrumento útil para la concienciación del personal de la Intervención General acerca del compromiso que conlleva el ejercicio de tales funciones, así como para la habilitación de normas que faciliten la orientación de dicho personal a la hora de ponderar la concurrencia de circunstancias que puedan comprometer su autonomía funcional y la articulación de cauces para garantizar, en todo momento, la independencia de su desempeño profesional.

Con todo, el código de buenas prácticas no debe confundirse con otro tipo normas, de signo conminatorio, que asientan su acatamiento en el estímulo negativo de la sanción, sino que, por el contrario, pretende operar como un estímulo positivo, orientado a la consecución de la excelencia, por más que incluya reglas de obligado cumplimiento para sus destinatarios.

Por lo expuesto y en uso de las competencias atribuidas a la persona titular de la Intervención General en el artículo 6, letras d), e) e i) del Decreto 10/2016, de 23 de marzo, por el que se regula la estructura y funciones de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la presente, **RESUELVO**:

**PRIMERO:** Aprobar el código de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones de control interno que figura en el anexo 1 de la presente resolución.

**SEGUNDO:** La Intervención General programará y desarrollará las actividades informativas necesarias para garantizar el conocimiento del código de buenas prácticas y promover los valores y principios que lo integran entre el personal a su servicio encargado de ejercer las funciones de control interno y de colaborar en el desempeño de la mismas.

**TERCERO:** Las personas titulares de las unidades de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que desempeñen funciones de control interno deberán suscribir la declaración incluida en el anexo 2, por la que se acredita su conocimiento del contenido del código de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones de control interno, así como el compromiso expreso de cumplimiento del mismo.





El personal de la Intervención General que desempeñe tareas directamente relacionadas con el ejercicio de las funciones de control interno y no incluido en el párrafo anterior, estará obligado a conocer el contenido del código de buenas prácticas, así como a informar de cualquier incumplimiento del mismo a través de los cauces establecidos al efecto en el propio código.

La presente resolución deberá publicarse en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, así como en el portal web de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://intervencion.castillalamancha.es/>).



EL INTERVENTOR GENERAL

Documento Verificable en [www.jccm.es](http://www.jccm.es) mediante  
Código Seguro de Verificación (CSV): E8B87848B142CA59E4C9B2



## ANEXO 1

### **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO POR EL PERSONAL DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**

#### **1. OBJETIVO Y ÁMBITO SUBJETIVO**

El código de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones de control interno (en adelante, el código) tiene como objetivo articular un elenco de valores y principios de actuación destinados a orientar la actividad profesional del personal al servicio de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que desempeñe funciones de control interno en cualquiera de sus modalidades (función interventora o control financiero).

Dichos principios de actuación tendrán la consideración de estándares de exigencia mínima para el desempeño profesional y deberán observarse por todo el personal relacionado, directa o indirectamente, con el ejercicio del control interno del sector público, en función de su grado de responsabilidad e intervención en el desempeño propio de la actividad de control.

La Intervención General y el personal a su servicio aplicarán las directrices derivadas del código, conforme a su juicio profesional, en las circunstancias concretas que, en cada caso, puedan demandar su aplicación, siguiendo criterios fundados en el mismo.

#### **2. DEBER DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DE ADHESIÓN**

Las personas titulares de las unidades de la Intervención General con competencias en materia de control interno deberán suscribir una declaración expresa de conocimiento y adhesión al contenido del presente código en el modelo establecido por la Intervención General.

El resto de personal de las unidades de la Intervención General con competencias en materia de control interno estará obligado a conocer el contenido del presente código, para cuya acreditación será suficiente la comunicación de la persona responsable de la respectiva unidad administrativa, dirigida a la Viceintervención General, dando cuenta de la información recibida por el personal al servicio de la misma sobre el contenido del código.





Todo el personal al servicio de la Intervención General estará obligado a informar de cualquier circunstancia que pueda evidenciar el incumplimiento del mismo, a través del cauce establecido en el apartado 5.

### 3. VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los valores y principios fundamentales que deben orientar el desempeño de las funciones propias del control interno serán los siguientes:

- **Integridad:** entendida como el actuar honesto, confiable, de buena fe y en favor del interés público.
- **Independencia y objetividad:** conlleva el desempeño de la labor de control de manera imparcial, objetiva y libre de influencias, injerencias o circunstancias que comprometan o puedan poner en entredicho el juicio profesional.
- **Escepticismo profesional:** supone la actitud crítica sobre las evidencias de auditoría y la especial atención a las circunstancias que puedan ser indicativas de errores o fraudes.
- **Profesionalidad y respeto:** implica una especial atención al cumplimiento de las normas reguladoras de la actividad profesional, así como la actitud deferente y respetuosa tanto con el personal de la propia Intervención como con las entidades sujetas al control y el personal al servicio de las mismas.
- **Confidencialidad:** obliga a proteger la información derivada de la actividad de control, conciliando dicha obligación con los deberes legales de transparencia y rendición de cuentas.
- **Competencia, diligencia y compromiso profesional:** impone la actualización continua de conocimientos técnicos y capacidades profesionales necesarias para el desempeño de la actividad de control encomendada, así como el estímulo y fomento de la capacitación profesional del personal subordinado y su compromiso con los objetivos de las respectivas unidades de control.

#### 3.1. INTEGRIDAD

3.1.1. La integridad conlleva ejemplaridad en el quehacer profesional, desempeñando las funciones de manera confiable y proporcionando, en todo momento, información veraz y contrastada.





3.1.2. Las actuaciones inspiradas en el valor de la integridad requieren de la aplicación de la prudencia profesional, basada en una escala de valores orientada a la protección del interés público.

3.1.3. A fin de evitar posibles injerencias, influencias o posteriores interferencias en sus decisiones y salvaguardar, en todo momento, la integridad en el ejercicio de las funciones de control, el personal de la Intervención General no aceptará ninguna clase de regalos que exceda de los usos habituales o de las reglas de cortesía, que puedan influir o suscitar dudas sobre su eventual influencia en el ejercicio de sus funciones.

Tampoco se admitirán, ni para sí ni para su círculo familiar inmediato, ningún tipo de trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada por parte de personas físicas o entidades públicas o privadas, que puedan comprometer el ejercicio de sus funciones.

3.1.4. El personal de la Intervención General no participará ni avalará, a sabiendas, el contenido de trabajos o expedientes que contengan declaraciones falsas o engañosas, información proporcionada negligentemente o que oculten información necesaria para no inducir a error.

## 3.2. INDEPENDENCIA Y OBJETIVIDAD.

3.2.1. En el ejercicio de sus funciones de control el personal de la Intervención General actuará con ecuanimidad e imparcialidad, ajustando su actuación, en todo momento, a los principios de independencia funcional y objetividad.

3.2.2. Las actuaciones de control estarán libres de cualquier sesgo personal o político.

3.2.3. El ejercicio de las funciones de control es incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que pueda comprometer su desempeño independiente y objetivo o poner este último en cuestión.

3.2.4. Se deberá prestar especial atención a la eventual concurrencia de conflictos de interés. A este respecto, se entenderá que existe un conflicto de interés siempre que el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de control encomendadas se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad ideológica, de interés económico o por cualquier otro motivo, directo o indirecto, de interés personal. La existencia de un conflicto de interés se apreciará, asimismo, en los casos de auto-revisión, entendiendo por tales los supuestos en que el control incida, directa o indirectamente, en actividades o trabajos en los que se hubiese participado con anterioridad al desempeño de la función de control.





La concurrencia de un conflicto de interés no está supeditada a que la persona concernida se beneficie realmente de la situación ni que se consume una efectiva quiebra de la imparcialidad y objetividad, ya que es suficiente la presencia de circunstancias que puedan poner en cuestión dicha imparcialidad y objetividad del agente actuante.

Cuando el personal al servicio de la Intervención General aprecie la existencia de un conflicto de interés, en los términos descritos, respecto a una determinada actividad de control, deberá abstenerse de intervenir en la misma, poniéndolo inmediatamente en conocimiento de su superior jerárquico, a los efectos previstos en el apartado 4.

### 3.3. ESCEPTICISMO PROFESIONAL

3.3.1. El personal encargado de las funciones de control actuará bajo el principio de escepticismo profesional, identificando, cuando pudieran darse por las circunstancias del control, incorrecciones materiales, así como evidencias contradictorias, datos que cuestionen la fiabilidad de los documentos, circunstancias sospechosas de fraude u otras que impliquen la necesidad de realizar trabajos adicionales de control.

3.3.2. El desempeño orientado por el escepticismo profesional conlleva la mitigación de riesgos como la utilización de hipótesis inadecuadas, la formulación de conclusiones excesivamente generales o no advertir circunstancias inusuales que pudieran ser significativas de irregularidades o fraudes.

3.3.3. En los casos de duda sobre la fiabilidad de la información facilitada o de existencia de indicios de fraude, se deberá proceder a una indagación más detallada para determinar si procede aplicar actuaciones adicionales de control.

### 3.4. PROFESIONALIDAD Y RESPETO

3.4.1. El personal de la Intervención General extremará, en todo momento, el respeto de la legalidad, el servicio al interés público y el celo profesional.

3.4.2. El desempeño profesional del personal de control se guiará por la ejemplaridad y la búsqueda constante de la excelencia técnica.

3.4.3. El personal de la Intervención General evitará, por completo, cualquier conducta o medida que pueda catalogarse como hostigamiento o acoso al personal subordinado, al resto de compañeros, o hacia el personal al servicio de las entidades u órganos objeto del control. Deberá mantener, en todo momento, un trato respetuoso con todas las personas intervinientes en el proceso de control.





### 3.5. CONFIDENCIALIDAD

3.5.1. El personal de la Intervención General que desempeñe funciones de control o tenga acceso a datos o información derivada del ejercicio del mismo, deberá mantener absoluta confidencialidad y discreción sobre tales datos e información, que solo podrá revelar con la debida autorización, a menos que exista un derecho o deber legal o profesional explícito que haga obligada dicha revelación.

3.5.2. La obligación de confidencialidad será compatible con las exigencias de publicidad establecidas expresamente en la legislación vigente en materia de transparencia y buen gobierno.

3.5.3. Se deberá mantener la diligencia debida en la adopción de las medidas necesarias para evitar el acceso de personas no autorizadas a los datos e información obtenidos en el ejercicio de las funciones de control. Tales medidas deberán ser proporcionadas a la naturaleza y sensibilidad de los datos concernidos.

En lo que respecta al uso de equipos y dispositivos informáticos se adoptarán las precauciones necesarias para evitar la exposición de los datos e informaciones en cuestión a personas ajenas al ejercicio de las actuaciones de control de las que deriven o con las que estén relacionados dichos datos e informaciones.

3.5.4. Se evitará, en todo momento, hacer uso de información obtenida en el desempeño de la actividad de control o a la que se hubiera tenido acceso en el ejercicio profesional, en conversaciones o reuniones con otros compañeros, fuera del entorno de trabajo, o con cualesquiera otras personas ajenas a la Intervención General, incluidos los entornos familiares y sociales del propio personal.

### 3.6. COMPETENCIA, DILIGENCIA Y COMPROMISO PROFESIONAL

3.6.1. La Intervención General deberá velar por proporcionar o facilitar a su personal de control la formación y la adquisición de la competencia necesaria para el desempeño de su función. No obstante, dicho personal deberá mantener, en todo momento, una actitud proactiva y diligente en lo que se refiere al mantenimiento y la mejora continua de su propia capacitación profesional.

3.6.2. Las personas titulares de las unidades competentes en materia de control interno velarán por fomentar el compromiso del personal a su cargo con los objetivos de la Intervención General, así como la adhesión de dicho personal a los valores y principios expresados en el presente código.







Se promoverá, asimismo, la integración de los equipos de trabajo, la actitud proactiva del personal y el reconocimiento, público y privado, de la excelencia y el esfuerzo profesional.

3.6.3. La diligencia debida demanda una actuación responsable y cuidadosa, conforme a las necesidades del desempeño profesional y orientada al cumplimiento de los objetivos marcados.

La actuación diligente obligará a una revisión crítica de los procesos de trabajo y de sus resultados, en el marco de un procedimiento de mejora continua y auto-exigencia profesional.

#### **4. PROTECCIÓN DE LA INDEPENDENCIA DEL PERSONAL ENCARGADO DEL CONTROL INTERNO. MEDIDAS DE SALVAGUARDA.**

Cualquier persona al servicio de la Intervención General que, por cualquier circunstancia, incluida la concurrencia de un conflicto de interés, pueda ver afectada su independencia en el ejercicio de sus labores de control, deberá informar de ello a la persona titular de la unidad en la que preste servicio a la mayor brevedad.

La persona titular de la unidad administrativa que reciba dicha comunicación, previa evaluación de la misma, deberá ponerlo en conocimiento inmediato de la Viceintervención General a fin de que, por esta última, se analice la concurrencia de una efectiva afectación a la independencia del personal de control y se adopten o se proponga la adopción de las medidas de salvaguarda que resulten adecuadas y proporcionadas en función del riesgo efectivamente existente. Dichas medidas podrán consistir en el apartamiento del personal de control afectado de su intervención en la actuación objeto de control cuando se acredite la existencia de un conflicto de interés, que deberá ser adoptada por la persona titular de la Intervención General a propuesta de la Viceintervención General, o en otras medidas destinadas a mitigar el riesgo detectado

Si quienes vean comprometida su independencia fueran los propios titulares de las unidades administrativas, darán traslado de dicha comunicación a la Viceintervención General a los efectos previstos en el párrafo anterior.

#### **5. COMUNICACIÓN DE POSIBLES INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO**

Cuando cualquier persona al servicio de la Intervención General tenga conocimiento del incumplimiento de las obligaciones derivadas del presente código, deberá ponerlo en conocimiento de la Viceintervención General, a fin que, por esta última, se recabe la





información necesaria sobre las circunstancias concurrentes y, previa audiencia de las personas concernidas, se adopten, en su caso, las medidas necesarias para garantizar la efectividad de aquél.

Cuando el incumplimiento del código pueda conllevar la comisión de una infracción disciplinaria, tipificada como tal en la normativa reguladora del régimen de los empleados públicos, la Viceintervención General lo pondrá en conocimiento del órgano competente en materia de personal a los efectos que resulten procedentes.

## 6. EVALUACIÓN PERIÓDICA

Corresponderá a la Viceintervención General la evaluación periódica del cumplimiento del presente código. Dicha evaluación deberá llevarse a cabo, al menos, con carácter anual, e incluirá el análisis de los factores de riesgo, reales o percibidos, que puedan comprometer la efectividad de los valores enunciados y, muy en particular, la independencia funcional del personal responsable del control interno, incluyendo, en su caso, las propuestas de medidas o planes de actuación que se considerasen necesarios o convenientes para mitigar los riesgos detectados.

Para la evaluación periódica de la efectividad del código, la Viceintervención General estará asistida del Servicio de Coordinación, Doc. y Medios, así como del personal de la Intervención General que resulta necesario al efecto, y podrá recabar cuanta información considere necesaria de las unidades y el personal dependiente de la Intervención General.

El resultado de la evaluación se trasladará a la persona titular de la Intervención General para su debido conocimiento y, en su caso, en orden a la implantación o promoción de las medidas propuestas para garantizar la efectividad de los principios y valores enunciados.

## 7. RESOLUCIÓN DE DUDAS INTERPRETATIVAS

Las dudas interpretativas, de alcance general, que puedan suscitarse sobre el contenido del presente código serán resueltas por la persona titular de la Intervención General, a propuesta de la persona titular de la Viceintervención General.



ANEXO 2

**DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ADHESIÓN AL CONTENIDO DEL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**

D/D<sup>a</sup>....., funcionaria/o de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la presente,

DECLARA:

Que desempeña el puesto de.....

Que la actividad propia del referido puesto de trabajo conlleva el ejercicio de funciones de control interno propias de la Intervención General.

Que tiene pleno conocimiento del contenido del código de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones de control interno de la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, siendo plenamente consciente de los deberes que el citado código atribuye a quienes desempeñan las referidas funciones de control.

Que expresa su plena adhesión a los valores y principios de actuación explicitados en el mencionado código de buenas prácticas y el compromiso de cumplimiento de las obligaciones que tales valores y principios demandan.

En ....., a....., de .....de.....

