

GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL **BUEN GOBIERNO** EN EL SECTOR COLEGIAL



Con la colaboración de:



Serie Estudios UP

Guía para la implantación del Buen Gobierno en el sector colegial

Edita: Unión Profesional

Autora: **Carolina López Álvarez**, responsable de Comunicación y RSC de Unión Profesional

Con la colaboración de:

- **Cátedra de Ética de la Empresa y las Profesiones de la Universidad Carlos III de Madrid:** **M^a del Carmen Barranco Avilés**, subdirectora, e **Hilda Garrido Suárez**, coordinadora
- **Javier Garilleti Álvarez**, director Servicios de Cambio Climático y Sostenibilidad de EY
- **Gonzalo Múzquiz Vicente-Arche**, secretario técnico de Unión Profesional
- **M^a Dolores Martín Villalba**, colaboradora de Unión Profesional

Fecha y lugar de publicación: Mayo 2014; Madrid (España)

Índice

	<i>Página</i>
▪ <u>Introducción</u>	4
▪ <u>Acotando el concepto</u>	6
▪ <u>La normativa existente</u>	8
▪ <u>La normativa que viene y afecta al sector colegial</u>	10
▪ <u>El significado del Buen Gobierno en el sector colegial</u>	17
✓ Implantando el Buen Gobierno	
✓ Los códigos de Buen Gobierno	
✓ Régimen disciplinario	
✓ Otras cuestiones a contemplar	
▪ <u>Modelo de Código de Buen Gobierno para el sector colegial</u>	25

Introducción

La necesidad de mantener —y, en muchos casos, recuperar— la confianza en las empresas e instituciones de todo tipo está haciendo que cada vez más entidades se planteen incorporar criterios defendidos desde la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) relativos a la forma en que gestionan y llevan a cabo sus negocios y actividades. Este es el caso del Buen Gobierno (o Gobierno Corporativo), concepto que hace referencia a las relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa u organización, su Consejo o Junta de Gobierno, sus accionistas y/u otras partes interesadas. El gobierno corporativo también proporciona una estructura para el establecimiento de objetivos por parte de la entidad y determina los medios que pueden utilizarse para alcanzar dichos objetivos y para supervisar su cumplimiento¹.

De hecho, a pesar de tratarse de un tema de índole voluntaria —a excepción de las sociedades cotizadas—, son múltiples los Estados e incluso las instituciones internacionales y europeas que están elaborando normativas y documentos para promoverlo.

Además de los 'Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE' publicados en el año 2004, en la Unión Europea también se ha trabajado en esta cuestión. Así, en la comunicación emitida en el año 2010 bajo el título 'Hacia un Acta del Mercado Único'², la Comisión Europea ya hacía alusión a la importancia de que «las empresas europeas se comporten con la misma responsabilidad, tanto frente a sus empleados y accionistas como frente a la sociedad en general». En este sentido, la CE resaltaba asimismo el papel del gobierno corporativo para la consolidación de la confianza en el mercado único y para la consecución de los objetivos de crecimiento fijados en el Estrategia 2020.

En 2011, la Comisión Europea abrió una consulta pública con el fin de mejorar la normativa relativa al gobierno corporativo, es decir, a la forma en que se gestionan y controlan las empresas. Como destacaban, uno de los aspectos que la crisis financiera y económica ha puesto de manifiesto ha sido la gran irresponsabilidad de quienes gobernaban las empresas de los países más afectados. Desde la Comisión Europea se advierte la necesidad de progresar en lo que a la gestión de las compañías, no solo financieras, y su funcionamiento, se refiere.

Tras las múltiples entrevistas mantenidas con empresas, expertos y representantes de los inversores y la sociedad civil, la Comisión Europea elaboraba el Libro Verde sobre 'La normativa de gobierno corporativo de la UE'³ en el que se recogen consideraciones relacionadas con tres temas fundamentalmente: la mejora de la diversidad y el funcionamiento de los consejos de administración; el aumento de la participación de los accionistas; y la supervisión y cumplimiento de los códigos de gobierno corporativo nacionales vigentes.

El objetivo de este Libro Verde fue establecer un debate sobre las cuestiones mencionadas y, a raíz de los resultados obtenidos, ver si es necesario aprobar nuevas propuestas legislativas.

¹ 'Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE'. 2004

² *Hacia un Acta del Mercado Único. Por una economía social del mercado altamente competitiva*. Comisión Europea. COM(2010)

³ *Libro Verde 'La normativa de gobierno corporativo de la UE'*. Comisión Europea. COM(2011)

El Buen Gobierno en el sector colegial

En la actualidad, son las empresas que cotizan en bolsa, tanto en la Unión Europea (UE) como en sus respectivos países, las que se ven sometidas a una combinación de legislación y recomendaciones y códigos de buen gobierno, por ejemplo, en nuestro país, a través del Código Unificado de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), aprobado en el año 2006 y actualizado en 2013. Entre las múltiples cuestiones formuladas en el Libro Verde cabría resaltar el planteamiento de fomentar directrices de gobierno corporativo para las empresas que no cotizan en bolsa. «Un gobierno adecuado y eficiente es beneficioso también para estas empresas, sobre todo teniendo en cuenta la importancia económica de algunas de ellas, muy grandes».

No obstante, como los expertos han resaltado en más de una ocasión, la irresponsabilidad no constituye una característica singular y única de las empresas sino que, por desgracia, también forma parte de la idiosincrasia de otras organizaciones, tanto privadas como públicas, grandes o pequeñas, que quizá deberían estar sometidas a esos mismos estándares en materia de gobierno corporativo.

Tal y como ha sugerido el Comisario Michel Barnier, en la actualidad se requieren empresas y organizaciones y, por supuesto una Administración Pública, con liderazgo sólido y sostenible, construido en base a sistemas y estructuras eficientes y eficaces. La sociedad civil no queda fuera de este planteamiento. Según pone de manifiesto Cándido Paz-Ares en su artículo⁴ 'El buen gobierno de las organizaciones no lucrativas. Reflexiones preliminares', «la ausencia de ánimo de lucro, aunque genere una razonable confianza inicial (...), no es bastante para asegurar por sí sola la honestidad y buena gestión de la organización». Gracias al establecimiento de sistemas de buen gobierno (o gobierno corporativo) en este tipo de entidades, comenta Paz-Ares, se pueden trazar las grandes líneas del marco institucional que permita fortalecer la confianza de los que contribuyen en que sus recursos serán gestionados con la máxima eficiencia y, a la vez, con la máxima fidelidad a la misión.

⁴ *El buen gobierno de las organizaciones no lucrativas (reflexiones preliminares)* de Cándido Paz-Ares, publicado en "La filantropía: tendencias y perspectivas. Homenaje a Rodrigo Uría Meruéndano" de Víctor Pérez-Díaz, et al. Madrid: Fundación de Estudios Financieros, 2008.

Acotando el concepto

Como puso de manifiesto Javier Garillete, director de Sostenibilidad, Reputación y RSC para España en EY, en la jornada por Unión Profesional el pasado 17 de diciembre⁵ «el Buen Gobierno es el sistema por el cual las organizaciones son dirigidas y controladas según el interés de sus representados, para mantener y crear valor». Aunque se trata de un concepto desarrollado en el ámbito empresarial, la mayoría de los principios y cuestiones que promueve podrían ser aplicadas a cualquier tipo de organización. Garillete afirmaba en este sentido que «del mismo modo que las empresas se dieron cuenta en su momento de que el Buen Gobierno les aportaba valor, les protegía frente a posibles riesgos en la gestión y garantizaba su reputación, las organizaciones colegiales también deben y pueden hacerlo ya que les reportará seguridad y una mayor confianza por parte de sus públicos».

Entre los elementos clave de un Gobierno Corporativo eficaz, Javier Garillete señala los siguientes⁶:

- ✓ **Transparencia:** que debe garantizar que los grupos de interés de cualquier organización estén bien informados sobre la estrategia, perspectivas y desempeño de la misma.
- ✓ **Responsabilidad:** que debe garantizar que los representados pueden estar seguros de que los órganos de gobierno de las instituciones y organizaciones gestionan y defienden, ante todo, los intereses para los que han sido designados.
- ✓ **Control Institucional:** que debe garantizar que las estructuras legales y económicas de la organizaciones permitan a los representados intervenir si consideran que la Dirección no está actuando adecuadamente.

Existen, por tanto, cuatro ejes fundamentales de trabajo según el experto:



⁵ Jornada 'El Buen Gobierno en el sector colegial'. 17 de diciembre de 2013

⁶ Artículo de opinión titulado '[Transparencia y Buen Gobierno: una nueva exigencia institucional](#)' publicado en la Revista Profesiones nº 146 (noviembre-diciembre 2013)

A la hora de precisar cómo se traducen estas exigencias en la gestión real, podríamos señalar que un buen modelo de Gobierno Corporativo —o Institucional— integraría los siguientes aspectos:

1. El conjunto de políticas, normas y procesos establecidos en la organización para definir cómo gestionarse a sí misma
2. Una estructura de gestión clara que asigne responsabilidades y atribuciones.
3. El sistema de control sobre la gestión y operación de la organización
4. Un sistema de *reporting* interno y externo que garantice la transparencia
5. Un código de conducta que fije los valores y comportamientos de la organización, así como las prácticas no aceptadas y las consecuencias de las mismas
6. Un sistema de riesgos que identifique y haga el seguimiento de los riesgos a los que está expuesta la organización.

La normativa existente

La legislación existente en España y Europa en materia de Buen Gobierno está orientada a regular esta cuestión en las sociedades cotizadas. Como parte del Plan Nacional de Reformas de 2013, el Consejo de Ministros acordó, el 10 de mayo, crear una Comisión de Expertos para la elaboración de un estudio en el que analice la situación del buen gobierno de las sociedades en España y proponga cuantas medidas permitan mejorar la eficacia y responsabilidad en la gestión de las sociedades españolas.

Entre las iniciativas relacionadas con el Buen Gobierno en las sociedades cotizadas destacan, según se recoge en el ['Estudio sobre propuestas de modificaciones normativas'](#)⁷ elaborado por la mencionada Comisión de Expertos:

- El 22 de mayo de 2006, se aprobó el **Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** (Código Unificado). El Consejo de Ministros había encomendado a la CNMV la unificación y la actualización de las recomendaciones de gobierno corporativo, hasta entonces dispersas en los informes Aldama (2003) y Olivencia (1998). Además de dichos informes, el grupo de trabajo tomó en consideración las recomendaciones de la Comisión Europea sobre la remuneración de los consejeros de las empresas cotizadas y sobre el papel de los consejeros no ejecutivos, así como los principios de buen gobierno corporativo de la OCDE.
- En 2006 se modificó la **Directiva 78/660/CEE del Consejo, de 25 de julio de 1978, relativa a las cuentas anuales de determinadas formas de sociedad**. Esta directiva introdujo un nuevo artículo 46 bis⁸, que exigió a los emisores cuyos valores hubieran sido admitidos a negociación en un mercado regulado incorporar un informe anual de gobierno corporativo en sus informes de gestión. El informe anual debe contener, como mínimo, una referencia al código de gobierno corporativo al que la sociedad esté sujeta y la explicación de las razones por las que, en su caso, no aplica alguna de sus recomendaciones. Con esta directiva, la normativa europea sobre transparencia introdujo la aplicación del principio de «cumplir o explicar» a los emisores de valores.
- En 2009, en plena crisis financiera, la **Comisión Europea emitió nuevas recomendaciones** sobre las remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas y las instituciones financieras, como complemento de las anteriores de 2004.
- En 2010, el **texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, modificó la composición y funciones del Comité de Auditoría, creó el Foro Electrónico de Accionistas y la posibilidad de que se puedan constituir asociaciones de accionistas.

⁷ 'Estudio sobre propuestas de modificaciones normativas' emitido el 14 de octubre de 2013 por la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo (creada por acuerdo del Consejo de Ministros, de 10 de mayo de 2013, publicado por Orden ECC/895/2013, de 21 de mayo). Páginas 5 y 6.

⁸ Actualmente, el contenido de la Directiva 78/660/CEE del Consejo, de 25 de julio de 1978, se recoge en la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio 2013, que reproduce en su artículo 20 el contenido del derogado artículo 46 bis.

- La **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible**, introdujo dos nuevos artículos en la Ley del Mercado de Valores (en adelante, LMV): artículo 61 bis sobre el informe anual de gobierno corporativo; y 61 ter relativo al informe anual de retribuciones. Entre otras novedades, dichos artículos establecieron la obligación de que el informe de gobierno corporativo contenga una descripción de las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera y la obligación de someter a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, un informe sobre las remuneraciones de sus consejeros.
- En 2011 se publicó, también, la Ley 25/2011, de 1 de agosto, de **reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital y de incorporación de la Directiva 2007/36/CE**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas.
- Por último, la **Orden ECC/461/2013**, de 20 de marzo, determina el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores. Dicha norma también regula la definición de las distintas tipologías de consejeros.

> En la página web de la Comisión Nacional del Mercados de Valores (CNMV) se pueden consultar estas y otras iniciativas existentes en materia de Gobierno Corporativo:

<http://www.cnmv.es/portal/legislacion/COBG/COBG.aspx>

La normativa que viene y que afecta al sector colegial

Además de la necesidad de fortalecer la confianza en las organizaciones colegiales, se han desarrollado en los últimos meses dos iniciativas legislativas en las que se hace referencia expresa a la aplicación de criterios de transparencia y buen gobierno en las organizaciones colegiales. Es el caso de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 10 de diciembre de 2013 y el Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales, aprobado en Consejo de Ministros el 2 de agosto de 2013.

> Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno

El 10 de diciembre de 2013 se publicaba en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno⁹.

Dicha Ley, además de reforzar la transparencia en la actividad pública y garantizar el acceso a la información, viene a establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento.

Tal y como había sido anunciado a Unión Profesional de forma previa, la vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, afirmó en una de sus comparecencias sobre esta Ley que los colegios profesionales estarían incluidos en ella bajo su consideración de corporaciones de derecho público. Desde el Ministerio de Presidencia comentaron a Unión Profesional que «se ha pretendido que la ley sea de aplicación general a todo organismo o entidad que ejerza algún tipo de función pública y tal es el caso de los colegios profesionales».¹⁰

De hecho, el Artículo 2.1 e) de la Ley incluye, dentro del ámbito de aplicación del Título I de la Ley (Transparencia de la actividad pública), a «las Corporaciones de Derecho Público, en lo relativo a sus actividades sujetas a Derecho Administrativo». Según explicaron a UP desde el Ministerio de Presidencia, «por ejemplo, respecto de los actos relacionados con el ejercicio de las funciones públicas de ordenación y control de la actividad profesional que tengan asignadas o les sean encomendadas por las Administraciones Públicas, los colegios profesionales estarán sujetos a la ley. No lo estarán, sin embargo, en relación a su actividad de gestión interna que realizan en interés de sus colegiados». Asimismo, especifican que «el proyecto de ley contiene una serie de obligaciones de transparencia y reconoce el derecho de todas las personas a solicitar información en manos de los colegios profesionales. Así, por ejemplo, deberán incluir en su página web información actualizada sobre sus funciones, estructura y organigrama y deberán informar sobre los contratos que realicen, los convenios que suscriban o las subvenciones que reciban. Igualmente, cualquier persona podrá ejercer el derecho de acceso a información en

⁹ Texto íntegro de la Ley de Transparencia publicado en el BOE: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12887.pdf>

¹⁰ Artículo titulado '[Por unas entidades colegiales transparentes](#)' publicado en Revista *Profesiones* nº 139 (septiembre-octubre 2012).

manos de un colegio profesional. Todo ello respecto de aquellas materias sujetas a la ley y que han sido señaladas anteriormente».

En lo relativo a 'Buen Gobierno', en el Artículo 25 se hace referencia a que «en el ámbito de la Administración General del Estado las disposiciones de este Título [Título II Buen Gobierno] se aplicarán a los miembros del Gobierno, a los Secretarios de Estado y al resto de los altos cargos de la Administración General del Estado y de las entidades del sector público estatal, de derecho público o privado, vinculadas o dependientes de aquella».

A estos efectos, se considerarán altos cargos lo que tengan tal consideración en aplicación de la normativa en materia de conflictos de intereses.

En el Artículo 26 se recogen los Principios de buen gobierno, que son:

1. Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Título observarán en el ejercicio de sus funciones lo dispuesto en la Constitución Española y en el resto del ordenamiento jurídico y promoverán el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades públicas.

2. Asimismo, adecuarán su actividad a los siguientes:

a) Principios generales:

1.º Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.

2.º Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.

3.º Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.

4.º Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.

5.º Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos.

6.º Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.

7.º Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.

b) Principios de actuación:

1.º Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.

2.º Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.

El Buen Gobierno en el sector colegial

3.º Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.

4.º Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que les fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.

5.º No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.

6.º No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.

7.º Desempeñarán sus funciones con transparencia.

8.º Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.

9.º No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.

Del artículo 27 al 31 (ambos inclusive), se recogen las diferentes tipologías de infracciones y sanciones así como el órgano competente y el procedimiento.

> Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales

En general, en la versión de 20 de diciembre de 2013 del Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales, son múltiples las referencias a principios de buen gobierno y transparencia que deben ser implementados por las organizaciones colegiales.

En el Artículo 33, respecto del 'Funcionamiento democrático y régimen electoral' se especifica lo siguiente:

1. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios Profesionales deberán ser democráticos.

En particular, la elección de los miembros de los órganos de gobierno de los Colegios Profesionales será por sufragio libre y secreto de los colegiados. Sólo serán elegibles y electores los colegiados personas físicas en igualdad de condiciones, sin perjuicio de que los Estatutos puedan establecer doble valoración de los ejercientes, respecto a los no ejercientes.

2. Los Estatutos Generales de la organización colegial deberán garantizar la organización y funcionamiento democráticos.

3. Las candidaturas en las elecciones de los órganos de gobierno de los Colegios Profesionales podrán obtener del órgano colegial que determine el Colegio, dentro de los dos días hábiles

El Buen Gobierno en el sector colegial

siguientes a la proclamación de su candidatura, una copia del censo de electores del Colegio, en soporte apto para su tratamiento automatizado informático, que podrá ser utilizado únicamente hasta la celebración de las elecciones y para los fines exclusivos de publicidad o propaganda electoral.

El órgano electoral que determine el Colegio, mediante resolución motivada, podrá suspender cautelarmente la entrega de las copias del censo a las candidaturas citadas en el párrafo anterior cuando su proclamación haya sido objeto de recurso.

El órgano electoral a que se refiere el párrafo anterior, excepcionalmente y por razones debidamente justificadas, podrá excluir de las copias del censo electoral a las personas que pudieran ser objeto de amenazas o coacciones o actos que pongan en peligro su vida, su integridad física o su libertad.

El Artículo 38 está dedicado al 'Buen Gobierno de las corporaciones colegiales' estableciéndose lo siguiente:

1. Las corporaciones colegiales observarán el principio de transparencia en su gestión y estarán sujetas a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en lo relativo a sus actividades sujetas a Derecho Administrativo.
2. Los cargos de Presidente, Decano, miembro del órgano de gobierno, o de cualquier otro cargo directivo en una corporación colegial ejercerán sus funciones de acuerdo con los principios de transparencia, imparcialidad, buena fe, igualdad de trato y no discriminación, diligencia, conducta honorable y responsabilidad.
3. Los cargos directivos de una corporación colegial respetarán los siguientes principios de actuación:
 - a) Desempeñarán su actividad con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades.
 - b) Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.
 - c) Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.
 - d) Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que les fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público.
 - e) No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.
 - f) No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones.
 - g) No se valdrán de su posición en la corporación colegial para obtener ventajas personales o materiales por intereses privados propios, de familiares directos, o por intereses compartidos con

terceras personas. Los familiares directos de los cargos directivos de una corporación colegial no podrán ser contratados laboral o mercantilmente por la misma.

A estos efectos se entenderá por familiares directos el cónyuge, pareja de hecho inscrita y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

4. En todo caso el ejercicio de los cargos de Presidente, Decano, miembro del órgano de gobierno, o de cualquier otro cargo directivo en una corporación colegial será incompatible con:

- a) Cualquier cargo electo del Estado, las Comunidades Autónomas, o las Entidades locales.
- b) Ser titular de un órgano superior o directivo en cualquier Administración Pública.
- c) El desempeño de cargos directivos en los partidos políticos, sindicatos, u organizaciones empresariales.
- d) El desempeño de cargos de administración y dirección en entidades aseguradoras que tengan o puedan tener relación con la corporación colegial del cargo directivo.

5. De acuerdo con lo establecido en el artículo 40, el Código deontológico de cada organización colegial incluirá las normas éticas y de actuación que deben cumplir los cargos directivos de las corporaciones colegiales. En todo caso, y sin perjuicio de la imposición de otro tipo de sanciones, el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 38.3.g) y 38.4 de esta ley conllevará la inhabilitación del cargo directivo para el ejercicio de cualesquiera funciones en la organización colegial.

6. Con carácter general, y sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa autonómica, los cargos directivos de las corporaciones colegiales de colegiación obligatoria no tendrán derecho a remuneración. Los presupuestos de la organización colegial correspondiente consignarán las partidas precisas para atender los gastos inherentes a los cargos directivos, incluido el abono de dietas y otras compensaciones económicas, que deberán figurar desglosadas.

No obstante lo anterior, los Colegios podrán decidir remunerar a sus cargos directivos siempre que éstos ejerzan el cargo en un régimen de dedicación en exclusiva y la remuneración figure de forma detallada en los presupuestos. La aprobación de la remuneración de los cargos directivos deberá realizarse por una mayoría de tres quintos de los colegiados presentes y representados y en votación separada de la que se lleve a cabo para la aprobación de los presupuestos.

Asimismo, en el Artículo 40, relativo a 'Código Deontológico', se especifica que:

«... 1. El Código Deontológico estará compuesto por aquellas normas éticas que el profesional debe cumplir en el ejercicio de una profesión. Asimismo, de acuerdo con los principios de buen gobierno establecidos en el artículo 38, el Código Deontológico de cada organización colegial incluirá las normas éticas y de actuación que deben cumplir los cargos directivos de las corporaciones colegiales».

Comentario de UP sobre el Art. 40

En relación con este Artículo, consideramos esencial distinguir entre lo que es la deontología, por un lado, y el buen gobierno, por otro, ya que al tratarse de cuestiones distintas podría llevar a confusión. Aunque a continuación se especifica más detalladamente, los códigos deontológicos no constituyen el instrumento más adecuado para recoger las normas de actuación de los cargos directivos (como figura en el Anteproyecto). Son los códigos de buen gobierno los que suelen incluir las normas éticas y de conducta que deben cumplir las juntas de gobierno y órganos directivos. En lo relativo al "régimen disciplinario aplicable" también existen diferencias manifiestas entre ambos códigos.

En el Artículo 43, dedicado a 'Ventanilla única' se hace referencia a toda aquella información que deberá ser proporcionada por las organizaciones colegiales de forma "clara, inequívoca y gratuita". En el caso de las corporaciones de colegiación obligatoria, se establece también que:

[...]

3. Además de la información a que se refiere el apartado anterior, las corporaciones colegiales de colegiación obligatoria deberán ofrecer:

a) Información referente a los procedimientos necesarios para el acceso a la actividad profesional y su ejercicio, incluyendo las cuotas colegiales exigidas, y a sus cuentas anuales consolidadas.

b) Información de los colegiados sobre los que pesen resoluciones ejecutivas que se refieran a la expulsión del Colegio o a la suspensión del ejercicio profesional. Estos datos deberán encontrarse permanentemente actualizados.

[...]

Asimismo, en relación con la ventanilla única, se recogen las siguientes cuestiones:

4. Las corporaciones colegiales deberán adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de lo previsto en este artículo e incorporar para ello las tecnologías precisas y crear y mantener las plataformas tecnológicas que garanticen la interoperabilidad entre los distintos sistemas y la accesibilidad de las personas con discapacidad. Para ello, los Colegios Profesionales y, en su caso, los Consejos Generales y autonómicos podrán poner en marcha los mecanismos de coordinación y colaboración necesarios, inclusive con las corporaciones de otras profesiones.

5. Los Colegios Profesionales facilitarán a los Consejos Generales la información concerniente a las altas, bajas y cualesquiera otras modificaciones que afecten a los Registros de colegiados y de sociedades profesionales, para su conocimiento y anotación en los Registros centrales de colegiados y de sociedades profesionales de aquéllos.

6. Además de la información a que se refiere el apartado anterior, los Colegios Profesionales de colegiación obligatoria facilitarán a los Consejos Generales las cuotas colegiales exigidas. Dichos Consejos Generales publicarán y mantendrán actualizado en su ventanilla única un

listado con todas las cuotas exigidas por los Colegios de su organización colegial, así como información referente a los procedimientos de acceso a la actividad profesional y su ejercicio.

7. Toda la información a que se refiere este artículo será pública y, por tanto, accesible de forma directa sin necesidad de requerimiento previo del interesado.

En el Artículo 44 sobre 'Memoria anual' se especifican lo relativo a la rendición de cuentas, instando a los Consejos Autonómicos y Colegios Territoriales a facilitar a sus Consejos Generales la información necesaria para elaborar la memoria (punto 6).

1. Las corporaciones colegiales deberán elaborar una Memoria Anual que contenga al menos la información siguiente:

a) Las cuentas anuales consolidadas. En especial deben detallarse los gastos de personal suficientemente desglosados y especificarse las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno en razón de su cargo y el importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.

b) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

c) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por los consumidores o usuarios o sus organizaciones representativas, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

d) Los cambios en el contenido del Código Deontológico.

e) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de los órganos de gobierno.

f) Información estadística sobre la actividad de visado.

2. En el caso de organizaciones colegiales de colegiación obligatoria, la memoria deberá además contener el informe resultante de la auditoría.

3. Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.

4. La Memoria anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año. En el caso de corporaciones de colegiación obligatoria la Memoria deberá, de manera simultánea a su publicación, ser enviada a la Administración Pública competente para su análisis en los términos establecidos en el artículo 37.

5. El Consejo General hará pública, junto a su Memoria, la información estadística a la que hace referencia el apartado 1 de este artículo de forma agregada para el conjunto de la organización colegial.

6. A los efectos de cumplimentar la previsión del apartado anterior, los Consejos Autonómicos y los Colegios Territoriales facilitarán a sus Consejos Generales la información necesaria para elaborar la Memoria Anual.

El significado del Buen Gobierno en el sector colegial

Teniendo en cuenta lo recogido anteriormente, la aplicación del "Buen Gobierno" en los Consejos Generales y Superiores y Colegios Profesionales se muestra imprescindible de cara a garantizar la confianza de sus diversos públicos (Administración, colegiados, colegios territoriales, delegaciones, proveedores, ciudadanía) y, por ende, su permanencia en el futuro.

Más allá de lo establecido por la ley, resultaría interesante para las organizaciones colegiales desarrollar una serie de mecanismos (como son los códigos de buen gobierno o de conducta) que vengan a establecer una serie de normas de comportamiento para los órganos directivos — y, en general, para toda la organización— y su seguimiento y control. La aprobación de este tipo de códigos por parte de cualquier organización permite establecer un marco de actuación institucional que facilita en gran medida la toma de decisiones así como minimiza los posibles riesgos (tanto operativos como reputacionales) a los que podría estar expuesta.

Aunque se halla intrínsecamente vinculado a la deontología —entendida esta como las normas que guían el ejercicio profesional—, el buen gobierno hace referencia a la forma en que la entidad está «gobernada», gestionada y controlada. De ahí, la necesidad de distinguir entre los códigos deontológicos¹¹ y los de buen gobierno. Los primeros, fijados en el seno de cada profesión, vienen a determinar las normas que deben respetar todos aquellos que ejerzan una determinada profesión; mientras que los códigos éticos, de buen gobierno o de conducta, aprobados en el seno de la organización, establecen una serie de principios de conducta que deben cumplir los órganos de gobierno y, en muchos casos, los directivos y empleados de las entidades.

En palabras de Hilda Garrido, coordinadora de la Cátedra de Ética de la Empresa y las Profesiones de la Universidad Carlos III de Madrid, «la deontología profesional son los principios de ética pública que buscan un comportamiento confiable (digno de confianza) por parte de los profesionales, mientras que el Buen Gobierno lo que persigue es que los órganos de Gobierno y las personas que ostentan el poder de la Dirección de una organización actúen conforme a unos principios». Como comenta la experta, «a pesar de que ambos son códigos, marcan principios de ética pública y buscan generar confianza en el ciudadano o usuario final, el objeto de regulación es distinto: en un caso, estamos regulando al profesional (código deontológico); y en el otro, al directivo (código de Buen Gobierno)».

Implantando el Buen Gobierno

Como se recoge en apartados anteriores, cuando se pretende implantar el Buen Gobierno en una organización se pueden contemplar toda una serie de factores relacionados con la estructura y composición de la Junta de Gobierno, el desempeño y efectividad de la misma, la gestión del riesgo, la existencia de comités efectivos, y la transparencia e información, entre otras cuestiones.

¹¹ Ponencia de estudio titulada: '[El ejercicio de las profesiones tituladas en el marco de los Derechos Fundamentales](#)', elaborada por Unión Profesional. 2013 . Capítulos 11 y 12 (a partir de la página 317)

A continuación, se especifican los factores clave del Buen Gobierno, según Javier Garilleti:

Estructura y Composición del Consejo	Desempeño y efectividad del Consejo	Estrategia, Planificación y Control	Gestión del riesgo	Comités Efectivos y Adecuados	Transparencia e información	Responsabilidad Social (Social, Ética, Medio Ambiente)
- Presidencia - Independencia y Objetividad - Mayoría de Consejeros no ejecutivos - Tamaño - Período - Planificación de sucesión / identificación y nominación de potenciales Consejeros - Código de conducta de Consejeros - Confidencialidad - Conducta y relaciones en la sala del Consejo - Secretario de la compañía - Estatutos de la organización	- Roles y responsabilidades acordados y comprendidos - Composición y organización - Selección y capacitación - Acceso a consultores independientes - Remuneración del Consejo - Relaciones Dirección / Consejo de Administración - Evaluación - Reportes del Consejo / informes - Frecuencia, dirección y administración de las reuniones del Consejo	- Visión y misión - Plan estratégico / corporativo - Planes de negocios - Presupuestos anuales - Monitorización y evaluación - Evaluación y monitorización del desempeño de la Dirección - Tecnología - Plan de sucesión de la Dirección	- Marco de políticas - Identificación de riesgos - Evaluación de riesgos/medidas - Respuesta al riesgo - Adecuación del marco de control interno - Comunicación / capacitación - Monitorización / Reporte - Garantías sobre los activos	- Estatutos - Habilidades/ Criterios de selección - Independencia y objetividad - Presidencia - Período en el cargo - Periodicidad de las reuniones - Asignación de recursos - Orientación para los nuevos miembros - Relaciones con terceros/acceso a asesoría externa - Revisión de desempeño anual - Relación con el Consejo	- Comunicación con los accionistas y grupos de interés - Junta de Accionistas - Informe anual - Relaciones con auditores externos - Relaciones con grupos de interés y reguladores claramente definidas y bien administradas	- Código de conducta/Código de ética - Conflictos de interés - Pagos/recibos improprios - Contribuciones políticas - Integridad en publicidad - Relaciones con los empleados - Salud y seguridad - Obligaciones sociales y ambientales

Uno de los mecanismos más extendidos para una mejor y más eficaz implantación del Buen Gobierno en una organización es la definición y aprobación de un código de buen gobierno (también denominados códigos éticos o de conducta). A continuación, profundizaremos en lo que debiera ser el contenido del mismo.

Los códigos de buen gobierno

Como se ha dicho anteriormente, un código de buen gobierno es un documento aprobado en el seno de una organización que recoge una serie de principios de conducta que deben cumplir los órganos de gobierno y, en muchos casos, sus cargos directivos y empleados.

Los principales aspectos que se suelen abordar en estos códigos son¹²:

- Identificación de los principios y valores de la entidad:** el código de buen gobierno es un reflejo de los valores y principios que deben guiar la conducta de la organización y de las personas que la integran.
- Proyección interna:** aspectos relativos a la conducta de los empleados, directivos y consejeros:
 - Cumplimiento de la legalidad: deber de conocimiento y cumplimiento del ordenamiento jurídico aplicable a la organización y de los compromisos adquiridos,

¹² 'Guía sobre Sistemas de Gestión de la Ética en la Empresa', elaborada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad y Red Eléctrica de España, en colaboración con Garrigues. 2013.

El Buen Gobierno en el sector colegial

así como el deber de la organización de proporcionar formación a sus empleados sobre ello.

- Cumplimiento de los derechos humanos
 - Información confidencial y privilegiada: deber de mantener confidencial la información de la organización y de comunicar los supuestos de revelación de información confidencial.
 - Regalos e invitaciones: establecimiento de las condiciones en la aceptación y ofrecimiento de regalos e invitaciones.
 - Conflictos de interés: deber de evitar o declarar cualquier conflicto de interés y de anteponer el interés de la compañía ante ello.
 - Uso apropiado de recursos de la organización: utilización eficiente de fondos y materiales, justificación adecuada de gastos, cuidado del entorno de trabajo e instalaciones, uso adecuado de las herramientas informáticas.
 - Otros aspectos:
 - Adecuada justificación de bajas laborales
 - Limitaciones en cuanto al desempeño de otras actividades profesionales por parte de los empleados
 - No favorecimiento de familiares y amigos
 - Protección de datos personales
 - Robos y apropiaciones indebidas
 - No ingesta de alcohol o drogas
- c) **Proyección externa:** identificación de los grupos de interés y de las responsabilidades de la organización frente a los mismos. De la misma manera que para una empresa todo gira en torno al accionista y cliente, para un colegio profesional, el punto de partida debiera ser la creación de valor para el colegiado y la sociedad. Estos serían algunos de los principales grupos de interés de los colegios profesionales y de sus Consejos Generales y Superiores y sus responsabilidades fundamentales:
- Colegiados (o Colegios, en el caso de los Consejos Generales y Superiores):
 - Creación/maximización del valor de la organización
 - Establecimiento de cuotas proporcionadas
 - Consecución de un «retorno» adecuado de la aportación (cuota)
 - Oferta de servicios de calidad
 - Confidencialidad de sus datos
 - Confianza: trato cercano, justo, personalizado, respetuoso, no discriminatorio
 - Fomento de la transparencia

El Buen Gobierno en el sector colegial

- Deber de transmitir al colegiado de forma clara, con puntualidad y exactitud, la información necesaria/relevante sobre la marcha del colegio profesional
- Conservación y mantenimiento de los activos de la organización
- Establecimiento de adecuados controles internos; gestión de riesgos
- Cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo
- Proveedores y colaboradores:
 - Selección de proveedores en condiciones de equidad/no discriminación
 - Promoción de relaciones mutuamente ventajosas
 - Cumplimiento de los compromisos de pago
 - Confidencialidad de la información
 - Transparencia y adecuada información para la contratación
 - Establecimiento de precios justos/competitivos
 - Favorecer/valorar que los proveedores hagan suyos los principios y valores del código
- Empleados: tiene que ver con la conducta que se espera de la organización hacia sus empleados:
 - Cumplimiento de la legalidad en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales
 - Respeto a los derechos humanos (dignidad, no discriminación, intimidad...) y laborales (sindicación, negociación colectiva...)
 - Selección y contratación con criterios de equidad
 - Transparencia y equidad en los procesos de evaluación y en las promociones
 - Salarios justos/de mercado
 - Promover y facilitar la conciliación profesional y familiar
 - Valorar la diversidad
 - Confidencialidad de los datos de los empleados y protección de su intimidad
 - Favorecer la formación de los empleados y su desarrollo profesional
 - Ofrecer un ambiente de trabajo agradable
- Poderes públicos: Como entidades de representación de intereses legítimos de las profesiones, se deben establecer unos principios que guíen la actuación de los representantes de la organización con los Poderes Públicos:
 - Profesionalidad
 - Transparencia
 - Respeto

El Buen Gobierno en el sector colegial

- **Sociedad en general:** Los colegios profesionales, como corporaciones de derecho público, juegan un importante papel en la defensa y protección del interés general de la ciudadanía:
 - Cumplimiento de la legalidad vigente con respecto a los derechos humanos
 - Contribución al desarrollo económico y social de la comunidad
 - Apoyo a los colectivos más desfavorecidos/promoción de la integración social
 - Colaboración con ONGs y proyectos solidarios
 - Cumplimiento de estándares o principios concretos de responsabilidad corporativa
- **Protección del medio ambiente:** Aunque el impacto medioambiental del sector colegial es bajo, conviene recogerlo para el fomento de su protección en el quehacer diario:
 - Compromiso de reducción de la contaminación /impacto ambiental generado por la organización
 - Compromiso de potenciar el reciclaje
 - Uso eficiente de los recursos de la empresa (energía, agua, papel, etc.)

d) Mecanismos de implantación

Debido a su esencia y entidad, el código ético suele ser aprobado por la Alta Dirección (Comisión Ejecutiva, Junta de Gobierno o Equipo de Dirección) desde donde, en la mayor parte de las ocasiones, se impulsa su implantación en el resto de la organización.

Aunque en las grandes compañías existen departamentos y áreas específicas dedicadas a los temas relacionados con el Buen Gobierno, al tratarse de un tema transversal (es decir, que debe impregnar a toda la entidad), no se considera necesario su creación en organizaciones sin ánimo de lucro de menor tamaño como suele ser el caso de los Consejos Generales y Superiores y Colegios Profesionales. No obstante, y con el ánimo de llevar a cabo un eficiente seguimiento, se suelen crear comisiones o nombrar a alguna persona responsable.

Las empresas suelen utilizar todos sus canales de comunicación interna disponibles para informar a sus empleados sobre su código ético con el fin de que sea interiorizado y aplicado. Además de incluirlo en los manuales de bienvenida de los nuevos empleados, enviarlo por email o publicarlo en la intranet, se organizan acciones formativas (normalmente, en formato *online*) acerca del contenido del código y su aplicación en el día a día. En otras ocasiones, se aprovecha las reuniones de equipo para compartir el contenido del código y su significado, así como el intercambio de ideas y/o comentarios constructivos sobre el mismo.

Se suele solicitar a los empleados su adhesión al mismo con el fin de tener constancia por escrito de su conocimiento y aceptación.

Con el fin de facilitar su interiorización y aplicación, hay organizaciones que elaboran guías prácticas o documentos de "Preguntas y respuestas". Normalmente, se trata de entidades con especial complejidad organizativa o tamaño.

Para difundirlo externamente, se suele publicar en la página web corporativa y enviarlo a proveedores, colaboradores y otros públicos para los que pueda resultar de interés (por ejemplo, la Administración o los medios de comunicación). Se suele compartir, asimismo, en foros y jornadas sobre esta materia.

e) Mecanismos de cumplimiento, seguimiento y mejora

Se deben establecer los canales confidenciales para la emisión de consultas y denuncias relacionadas con la aplicación del código y los procedimientos a seguir para gestionarlas. Por ello, los códigos éticos suelen incluir la siguiente información:

- Persona o departamento al que dirigirse: normalmente se gestiona desde las áreas de ética, recursos humanos o responsabilidad social corporativa/sostenibilidad. Dependiendo de la importancia otorgada, hay entidades en las que es el propio Consejo de Administración, Junta de Gobierno o Comité Ejecutivo el que se encarga de estas cuestiones, a través de comisiones creadas *ad hoc* para ello.

- Datos que debe aportarse en caso de denuncia: según especifican en la '*Guía sobre Sistemas de Gestión de la Ética en la Empresa*'¹³, la Agencia de Protección de Datos española ha establecido —a diferencia de la mayoría de las jurisdicciones extranjeras— que las denuncias no pueden ser anónimas, sin perjuicio de que se establezcan todos los mecanismos y garantías necesarias para mantener la confidencialidad del denunciante. No obstante, y con el ánimo de evitar el posible "temor" de los empleados a represalias, hay entidades en las que las denuncias se efectúan de forma anónima y confidencial.

- Compromiso de análisis y respuesta a las consultas y denuncias planteadas: en el código debe quedar constancia de la correspondiente aplicación de medidas disciplinarias ante el posible incumplimiento del código ético.

A la hora de desarrollar códigos éticos, se deben contemplar todas aquellas normativas relacionadas con las cuestiones recogidas, por ejemplo, en lo relativo a los derechos humanos, a la protección de datos, las relaciones laborales o la responsabilidad penal de las personas jurídicas para determinados delitos e infracciones contra el ordenamiento jurídico.

Para efectuar un constructivo proceso de seguimiento y mejora, es recomendable solicitar a los empleados y otros grupos de interés la remisión de sugerencias a través de los canales habilitados para ello o de forma directa, así como realizar una evaluación periódica.

¹³ '*Guía sobre Sistemas de Gestión de la Ética en la Empresa*', elaborada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad y Red Eléctrica de España, en colaboración con Garrigues. 2013.

Régimen disciplinario

He aquí una de las diferencias más significativas entre los códigos deontológicos y los códigos de buen gobierno: el régimen disciplinario.

Según se recoge en la ponencia de estudio de Unión Profesional¹⁴, *«para la correcta satisfacción de la función de ordenar la actividad profesional de sus colegiados, el colegio profesional necesita estar dotado de los instrumentos adecuados: la potestad normativa y la potestad sancionadora. A través de la potestad normativa, positiviza en normas jurídicas los deberes profesionales observables por los colegiados, dando lugar a las normas deontológicas. Merced a la potestad sancionadora, corrige las desviaciones de los colegiados que se apartan de la deontología profesional, previamente normativizada»*.¹⁵

Ha señalado el Tribunal Supremo que las normas de deontología profesional aprobadas por los colegios profesionales o sus respectivos Consejos Superiores u órganos equivalentes no constituyen simples tratados de deberes morales sin consecuencias en el orden disciplinario. Muy al contrario, tales normas determinan obligaciones de necesario cumplimiento por los colegiados y responden a las potestades públicas que la Ley delega en favor de los colegios para "ordenar... la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares", potestades a las que el mismo precepto legal añade, con evidente conexión lógica, la de "ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial". La potestad disciplinaria consiste en un régimen de faltas y sanciones, normalmente sometido a control de legalidad por el Gobierno.

Sin embargo, salvo en las sociedades cotizadas, los códigos de buen gobierno son voluntarios y su adopción no contempla este régimen disciplinario. No obstante, quizá sería oportuno dar un paso adelante en esta línea y permitir que el Código de Buen Gobierno de un Consejo/Colegio Profesional sea aprobado por la Asamblea General y sometido a legalidad a través de su inclusión en los Estatutos de cada profesión, fijando un régimen de faltas y sanciones en el mismo. Esto es lo que apunta el artículo 38.5 del Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales, pero habría que trabajar en su desarrollo y concreción. Se trata de que los directivos de las corporaciones colegiales, en el ejercicio de sus funciones públicas necesarias u obligatorias para cumplir las atribuciones legales, estén sujetos al Código de Buen Gobierno y al régimen disciplinario derivado de él e incluido en Estatutos y, por tanto, sancionado por el Gobierno. Todo ello teniendo en cuenta que este Código posee entidad diferente al Código Deontológico, como se ha comentado anteriormente (Ver página 17).

Otras cuestiones a contemplar para la elaboración de códigos de buen gobierno

- ✓ Cuando una organización se enfrenta al diseño de un Código de Buen Gobierno debe tener claro varios conceptos esenciales que, como se puede observar en el siguiente apartado, suelen recogerse en los primeros capítulos de todo código:

¹⁴ Ponencia de estudio titulada: '[El ejercicio de las profesiones tituladas en el marco de los Derechos Fundamentales](#)', elaborada por Unión Profesional. 2013. Capítulo 12 (a partir de la página 354)

¹⁵ Calvo Sánchez, Luis; "Régimen jurídico de los Colegios Profesionales"; Civitas; Unión Profesional; 1998.

El Buen Gobierno en el sector colegial

- Objetivo del Código
 - Personas a las que va a aplicar
 - Coherencia con la esencia de la corporación
 - Disposición de mecanismos y recursos para implantarlo y realizar su seguimiento
- ✓ Al tratarse de un código que viene a establecer una serie de normas de comportamiento para los órganos directivos y en general para toda la organización (y al contrario de lo que ocurre con los códigos deontológicos —que debe ser único para toda la profesión—, pueden generarse tantos códigos de buen gobierno como organizaciones colegiales existen. No obstante, desde UP se propone que el desarrollo de códigos por parte de colegios autonómicos, provinciales o territoriales se haga "en consonancia" con lo expuesto en el de su Consejo General (de ámbito nacional).
 - ✓ Cabe la posibilidad de que la aplicación del código de buen gobierno se extienda a proveedores externos o a otros grupos de interés estrechamente relacionados con la organización.
 - ✓ A la hora de establecer las faltas y sanciones en los Estatutos, podría servir de "inspiración" la normativa existente en el caso de las Administraciones Públicas u otras corporaciones de derecho público.

Modelo de Código de Buen Gobierno para el sector colegial

A continuación, se propone un modelo de referencia para la redacción de Códigos de Buen Gobierno por parte de las corporaciones colegiales. Para su elaboración, se ha tenido en cuenta tanto la normativa existente sobre la materia como los códigos existentes tanto en el ámbito empresarial como asociativo o colegial.

Se utilizará la forma **[Según aplique]** para indicar el lugar donde debería figurar lo relativo al Consejo General o Superior o Colegios Profesional de que se trate.

Índice

- Introducción
- I. Objeto, misión, visión y valores
- II. Ámbito de aplicación, aceptación y cumplimiento del Código
- III. Pautas de conducta
- IV. Infracciones y comunicación
- V. Vigencia

Introducción / Exposición de motivos

[Explicación de la entidad y el porqué de este documento.

Especificar que se trata de un documento que viene a complementar (y en ningún caso a suplir) a los Estatutos de la Corporación y al Código Deontológico de la profesión].

Capítulo I

Objeto, misión, visión y valores

Artículo 1. Objeto

El presente Código de Buen Gobierno tiene por objeto establecer los principios y las normas de conducta que deben respetar los miembros de la Junta de Gobierno de **[según aplique]** y, en general, todo cargo de la organización, en el ejercicio de sus funciones, con el fin de garantizar un marco de actuación institucional basado en la consecución de la misión y el cumplimiento de los valores con la máxima transparencia y eficacia.

[Nota: Desde el principio se debe especificar a quién va dirigido este código, es decir, si aplica solo a la Junta de Gobierno o también a directivos y/o personal del Consejo/Colegios].

El Buen Gobierno en el sector colegial

Artículo 2. Misión, visión y valores

Misión

[Según aplique]

Visión

[Según aplique]

Valores

Los valores que sustentan la labor de **[según aplique]** y este Código son:

[Según aplique]

Capítulo II

Ámbito de aplicación, aceptación y cumplimiento del Código

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El presente Código de Buen Gobierno se aplica a todos aquellos actos y relaciones de los miembros de la Junta de Gobierno, directivos y demás trabajadores internos, entre sí y con otros profesionales, organizaciones y órganos de la Administración, así como con los medios de comunicación y el resto de personas o instituciones con las que se relacionen, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación con la organización, posición que ocupen o lugar en el que se encuentren.

Artículo 4. Aceptación y cumplimiento del Código

Las personas afectadas están obligadas a conocer y cumplir este Código con el respeto a los valores y principios que contiene y a seguir las pautas de comportamiento ético que establece. A aquellos que se incorporen a la organización se les hará entrega del presente código y deberán conocer, comprender y aceptar las normas de actuación fijadas en el mismo.

Artículo 5. Difusión

La Junta de Gobierno se compromete a comunicar y difundir el presente Código entre los empleados y los colegiados, así como a controlar su cumplimiento, informando periódicamente a través de su memoria anual. Este código estará a disposición de todos los grupos de interés a través de la página web institucional y/o otros posibles canales corporativos.

Capítulo III

Pautas de conducta

Artículo 6. Respeto a la legalidad y a los Derechos Humanos

Toda la organización debe conocer las leyes que conciernen a su trabajo y la Junta de Gobierno y/o Dirección deberá proporcionar las instrucciones y asesoramiento necesarios.

El Buen Gobierno en el sector colegial

Ningún miembro de la Junta de Gobierno ni del personal contratado colaborará conscientemente con terceros en la violación de la ley, ni participará en actuaciones que comprometan la legalidad vigente.

Tanto la Junta de Gobierno como los demás cargos y personal de la institución se comprometen a respetar en todas sus actividades los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas reconocidos por los acuerdos nacionales e internacionales, estableciendo la obligación de desempeñar todas sus actividades con pleno respeto a la dignidad humana.

[Según aplique] respetará en todo momento la normativa y pactos internacionales de Derechos Humanos, así como lo convenido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia laboral.

Artículo 7. Lealtad institucional y dedicación

Los cargos de Presidente, Decano, miembro del órgano de gobierno, o de cualquier otro cargo directivo en la corporación colegial ejercerán sus funciones de acuerdo con los principios de transparencia, imparcialidad, buena fe, igualdad de trato y no discriminación, diligencia, conducta honorable y responsabilidad.

Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que les fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público.

Los miembros del **[Según aplique]** deberán comportarse conforme al principio de lealtad institucional, velando por el buen funcionamiento de la institución colegial.

En todo proceso de elecciones, una vez que se obtenga un resultado democrático, éste debe ser asumido y respetado por encima de cualquier interés contrario al mismo, sin perjuicio de las vías o procedimientos administrativos o contenciosos que pudieran articularse.

Solo podrán realizar declaraciones públicas sobre la institución el/los cargo/s de la Junta de Gobierno legitimados para ello. Cuando un miembro de la Junta no autorizado para hacer declaraciones públicas sobre el **[según aplique]**, se manifieste públicamente sobre cualquier cuestión relacionada con la institución, deberá dejar claro que se trata de una opinión personal.

En cualquier caso, todas las personas afectadas por este código se expresarán y desarrollarán sus actividades garantizando la adecuada salvaguarda de la dignidad de la profesión y de la imagen y la honorabilidad del **[según aplique]**.

Artículo 8. Independencia

Los miembros de la Junta de Gobierno y demás cargos de la institución actuarán con total autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones, adoptando las decisiones más oportunas en cada caso a la vista de la información de que se disponga y de las deliberaciones que se desarrollen en el seno de la entidad.

Artículo 9. Confidencialidad

Los cargos directivos de la corporación colegial guardarán debida reserva respecto a los hechos e informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.

El Buen Gobierno en el sector colegial

Los miembros de la Junta de Gobierno y el personal de la institución deberán mantener la confidencialidad sobre cuantos datos e información no públicos dispongan como consecuencia de su actividad y cuya divulgación pueda afectar a los intereses de la institución y/o sus representados.

La recopilación, custodia, utilización y actualización de esta información respetará escrupulosamente la normativa sobre protección de datos y contará con las debidas garantías judiciales.

Artículo 10. Conflictos de interés

Se consideran conflicto de interés todas aquellas circunstancias donde los intereses personales de los miembros de la Junta de Gobierno y demás cargos de la institución interfieren, de forma directa o indirecta, en el cumplimiento responsable y ético de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucren a título personal en alguna transacción u operación económica de la organización, sus colegiados o sus proveedores.

Las personas afectadas por el Código deberán actuar siempre en defensa del interés general de la organización y de la profesión. Se deberá actuar siempre de manera que los intereses particulares de las personas sujetas a este Código no primen sobre los de la organización y/o profesión. Esta pauta se aplicará tanto a las relaciones de las personas afectadas por el Código, como a las que mantengan con terceros.

Ante la existencia de cualquier interés personal o profesional, el miembro de la Junta o cargo de la institución deberá abstenerse no solo de intervenir y votar, sino también de hallarse presente durante la toma de decisión.

Cualquier duda sobre un posible conflicto de intereses o cuando no resulte posible evitarlo, deberá ponerse en conocimiento de la Comisión del Código de Buen Gobierno.

Artículo 11. Incompatibilidades

xxx entiende y respeta la participación de los miembros de la Junta de Gobierno o demás cargos de la institución en otras actividades empresariales o institucionales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal y no supongan colisión ni interferencia alguna con las responsabilidades, obligaciones y debida dedicación a su cargo dentro del Consejo/Colegio.

El desempeño de un cargo en la institución es incompatible, a título meramente enunciativo, con la aceptación de cualquier encargo profesional por su condición de miembro de Junta de Gobierno o empleado de la institución.

En el caso de cualquier causa de incompatibilidad, originaria o sobrevenida, la persona afectada deberá dimitir de su cargo tan pronto como tenga conocimiento de la misma, o bien dimitir o cesar en el cargo o puesto afectado por la incompatibilidad —siempre que esta no pueda ser subsanada—.

Artículo 12. Transparencia

Los cargos colegiales observarán el principio de transparencia en su gestión y estarán sujetas a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en lo relativo a sus actividades sujetas a Derecho Administrativo.

[Según aplique] facilitará a quien lo solicite información sobre sus líneas de actuación, objetivos, obtención de recursos y composición de sus órganos de gobierno.

[Según aplique] publicará anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas y recursos.

Artículo 13. Regalos

Ningún miembro de la Junta de Gobierno ni otros cargos de la institución recurrirá a prácticas contrarias a la ética y a la ley para influir en las personas, entidades u organizaciones con las que se relacione la organización.

Ninguna persona sujeta por este código podrá realizar o recibir pagos en metálico o especie, o cualquier otro beneficio que por su valor afecte al desarrollo de las relaciones entre las partes o pueda afectar al buen nombre de la organización y/o de la profesión. Queda prohibido el ofrecimiento o aceptación de regalos que resulten desproporcionados o alejados de los usos y costumbres, tanto en la organización como en el entorno.

Las aportaciones o regalos que se dirijan al apoyo de una sociedad de beneficencia, fundación o eventos social de la comunidad están exentos de estos límites, aunque todos los proyectos sociales en los que la organización participe tendrán que ser coherentes con la forma de actuar y la política de RSC (en caso de que la haya) de la institución.

Artículo 14. Veracidad de la información

En general, tanto la Junta de Gobierno como el personal de la institución pondrán especial cuidado sobre la fiabilidad de la información facilitada y transmitida, y ésta a su vez deberá ser veraz, completa y comprensible.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación

[Según aplique] promoverá el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus actuaciones. La selección de sus empleados estará basada en su competencia en el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en el perfil del puesto de trabajo.

Todos los empleados deberán participar activamente en los planes de formación que la institución pone a su disposición para actualizar los conocimientos necesarios para su mejora profesional.

[Según aplique] promoverá la igualdad de oportunidades, evitando cualquier de discriminación, directa o indirecta, por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, orientación

sexual o cualquier otra condición física, psíquica o social. Asimismo, se impulsará la conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 16. Violencia y acoso

[Según aplique] rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral, así como cualquier otra conducta ofensiva o abusiva que pueda generar un entorno intimidatorio hacia los derechos de las personas.

Artículo 17. Uso de los recursos

La Junta de Gobierno, los puestos directivos y demás empleados de **[según aplique]** solo podrán hacer uso de los activos e instalaciones colegiales en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

Utilizarán los medios que la organización ponga a su disposición única y exclusivamente para el desempeño de sus funciones, procurando un uso eficiente de los bienes y servicios de la institución y no los utilizarán en beneficio propio, ni se beneficiarán de su posición para obtener ventajas patrimoniales o personales.

Artículo 18. Respeto por el medioambiente

[Según aplique] asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medioambiente en el desarrollo de sus actividades así como de minimizar los efectos negativos que, eventualmente, se pudieran ocasionar.

Todas las personas de la institución deberán comprometerse activa y responsablemente en la conservación del medio ambiente, para lo cual cumplirá las exigencias legales y los procedimientos estipulados para cada puesto de trabajo. Asimismo, deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

Artículo 19. Relación con los colegios (o colegiados)

[Según aplique] se compromete a informar a sus colegios (o colegiados) de todos aquellos hechos y circunstancias relacionadas con la organización que puedan afectar a su relación.

Toda la organización debe actuar de forma íntegra con los representantes de sus colegios (o colegiados) teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y excelencia en el desarrollo de unas relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. Todos los representantes de los colegios (o colegiados) serán tratados de una forma respetuosa, justa, honesta y acorde con los principios y valores fundamentales de la institución.

La relación con los colegios (o colegiados) ha de basarse en la eficacia, profesionalidad, mentalidad de servicio y colaboración, buscando satisfacer sus necesidades, aportándoles soluciones competitivas y de calidad.

Artículo 20. Relación con proveedores o colaboradores

[Según aplique] promoverá el establecimiento de relaciones estables con sus proveedores y empresas colaboradoras basadas en la confianza, en la exigencia de la máxima calidad, la transparencia, la búsqueda de la mejora continua y el beneficio mutuo, impulsando actividades de innovación y desarrollo.

Para ello, las relaciones con los proveedores deberán ajustarse a un marco de colaboración mutua que facilite la consecución de objetivos por ambas partes, por lo que el tratamiento ha de ser de igual a igual y siempre dentro del marco legal.

[Según aplique] velará por que las empresas suministradoras de productos/servicios desarrollen su actividad en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa y la ética empresarial.

La selección de proveedores deberá realizarse conforme la Política de Contratación de Proveedores de la organización (en caso de que exista), garantizándose la transparencia, la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos.

Todo aquel que participe en la contratación de servicios o compra de bienes tienen la obligación de actuar con total independencia, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la compañía.

No se permitirán prácticas de compra que no estén recogidas en la mencionada Política o situaciones que provoquen un provecho o enriquecimiento de alguna persona de la organización, del propio proveedor o de terceros. Asimismo, está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o pedido.

Artículo 21. Relación con los poderes públicos

En su relación con los poderes públicos, **[según aplique]**, como entidad de representación de los intereses legítimos de la profesión, debe comportarse con profesionalidad, transparencia y respeto mutuo. En la defensa de sus principios, se desecharán protagonismos y actitudes competitivas.

Se crearán y potenciarán espacios de encuentro para mejorar las relaciones y poder alcanzar acuerdos en beneficio del interés general.

Artículo 22. Relación con otras entidades y con la sociedad

[Según aplique] mantendrá una relación de diálogo con la sociedad y con otras entidades, tanto públicas como privadas, con el fin de mejorar las condiciones sociales gracias a todo tipo de sinergias y/u oportunidades de colaboración, dentro de sus fines y funciones.

Capítulo IV

Infracciones y comunicación

Artículo 23. Interpretación y procedimiento sancionador

Toda la organización está obligada a cumplir y hacer cumplir este Código. Cualquier duda sobre su interpretación o aplicación deberá consultarse con un superior jerárquico o plantearse a la Comisión del Código de Buen Gobierno (creada por la Junta de Gobierno).

La Comisión del Código de Buen Gobierno es el órgano al que las personas sujetas a su ámbito de aplicación deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos, tanto si les afectan personalmente como a terceros. La Comisión tiene por finalidad fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código en toda la organización, así como su difusión externa. Es la encargada de facilitar los canales de información y denuncia y de tramitar las denuncias. En caso de que se compruebe que se han incumplido alguna de sus pautas, propondrá la correspondiente sanción, que será ratificada y aplicada por la Junta de Gobierno. Asimismo, interpretará las dudas sobre el Código y realizar informes anuales sobre su cumplimiento, con las recomendaciones oportunas para su actualización.

Artículo 24. Comunicación

[Según aplique] ha establecido unas líneas de comunicación a las que puede dirigirse cualquier persona con sospechas fundadas de presuntas vulneraciones de las pautas establecidas en este Código.

- Dirección postal: **[Según aplique]**
- Correo electrónico: **[Según aplique]**

Artículo 25. Normas de actuación

Se garantiza, conforme a lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos, la confidencialidad de las denuncias, y no se admitirán represalias sobre aquellos que comuniquen de buena fe los presuntos incumplimientos. Asimismo, se garantizará la confidencialidad y los derechos de las personas implicadas en su incumplimiento.

El uso de este canal de forma temeraria o con falsedad constituirá falta muy grave, sujeta a los procedimientos disciplinarios establecidos en los Estatutos de **[según aplique]**, sin perjuicio de que pueda conllevar asimismo posibles responsabilidades civiles o penales contempladas por la ley.

Capítulo V

Vigencia

Artículo 25. Entrada en vigor y vigencia

El presente Código de Buen Gobierno entrará en vigor tras su aprobación por la Junta de Gobierno y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación.

[Nota: Cabría establecer en este último artículo las condiciones y términos para la inclusión de modificaciones futuras en el Código].



<http://www.unionprofesional.com>