

**INSTRUCCIÓN 6/2021, DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, SOBRE LAS BUENAS PRÁCTICAS A APLICAR EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES DE CONTROL.**

El artículo 86 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de marzo, confiere a la Intervención General de la Junta de Andalucía (en adelante, IGJA) el carácter de superior órgano de control interno del sector público de la Junta de Andalucía, así como de órgano directivo y gestor de la contabilidad pública de la gestión económico-financiera de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales.

La norma garantiza que la IGJA llevará a cabo sus funciones con plena autonomía respecto de los órganos y entidades sujetos a sus potestades contables y de control, al tiempo que establece que el personal adscrito a sus servicios y dependencias, y a las diferentes unidades de control interno, actuará de forma exclusiva y bajo la dependencia funcional única de este órgano.

En el ejercicio de sus funciones, el personal de la IGJA -al igual que el conjunto de empleados del sector público andaluz- debe velar por los intereses generales y ajustar su actuación a los principios éticos y de conducta definidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la normativa estatal básica, en especial los recogidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

No obstante, la labor de control interno que desarrolla y, especialmente, la condición de agente de la autoridad que el artículo 95 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública reconoce al personal funcionario de la IGJA encargado del control financiero de subvenciones, competente para extender diligencias e informes que tienen naturaleza de documentos públicos y que constituyen prueba de los hechos que motivan su formalización, hace que sea apropiado extremar el celo y diligencia en su actuación.

Por ello, en desarrollo del principio de autonomía que se confiere a la IGJA, resulta conveniente articular instrumentos adicionales que profundicen en la protección de la imparcialidad e independencia del personal que desarrolla sus funciones en la IGJA, y aseguren la confianza pública en la profesionalidad y la fiabilidad de la actuación y los resultados de su labor de control.

En este sentido, la Comisión Europea, en su acervo comunitario, subraya en numerosas ocasiones la importancia de evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses. La Comisión considera necesaria la aplicación de un código ético o de conducta o en particular de normas que rijan la gestión de los conflictos de intereses en las organizaciones. Estos instrumentos son útiles para concienciar y establecer normas y obligaciones para prevenir y gestionar los conflictos de intereses o situaciones que puedan ser percibidas como tal, y han de actualizarse cuando sea necesario.

Por todo lo expuesto, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y en uso de las facultades de dirección funcional atribuidas al titular de este Centro Directivo por el artículo 86 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, se dictan las siguientes

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 1/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## INSTRUCCIONES

### **Primera. Objeto de aplicación.**

La presente instrucción tiene por objeto aprobar el Código de Buenas Prácticas de la IGJA que figura en documento anexo, al amparo de las competencias atribuidas por el artículo 86 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

### **Segunda. Ámbito subjetivo de aplicación.**

El Código de Buenas Prácticas aprobado por la presente instrucción será de aplicación a todo el personal que desempeña las funciones de control, en sus diferentes modalidades, atribuidas a este centro directivo.

### **Tercera. Entrada en vigor.**

La presente instrucción será de aplicación a partir del día siguiente a su firma.

LA INTERVENTORA GENERAL

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 2/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## ANEXO I. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

### INTRODUCCIÓN

1. El funcionamiento de cualquier sistema de control interno exige un entorno en el que se visibilicen los valores éticos y profesionales que justifican la propia necesidad del control y garantizan el adecuado comportamiento ético de todos sus miembros. En este sentido, la Intervención General, como superior órgano de control interno de la Junta de Andalucía (en adelante, IGJA), debe ser un órgano de confianza y credibilidad que tenga como horizonte la profesionalidad, y como compromiso principal dicho entorno ético.

El personal que ejerce funciones interventoras y auditoras, depositario de la confianza pública al manifestar su opinión en sus trabajos, ha de contar con requisitos adicionales a los establecidos para la generalidad de los empleados públicos. La deontología de este personal es esencial en el desempeño de sus funciones, como forma de reforzar la confianza y credibilidad en el ejercicio de su actividad profesional. Así, el Código de buenas prácticas de la IGJA (en adelante el Código), tiene como misión que el personal de la Intervención con funciones interventoras y auditoras cuente con un marco de valores que le sirva de guía en sus decisiones.

En el contexto actual, en el que la ciudadanía y otros agentes de control, como la Cámara de Cuentas, la Comisión Europea o el Tribunal de Cuentas Europeo, entre otros, son cada vez más exigentes y críticos con la actuación del sector público, la transparencia y el comportamiento ético son claves para el establecimiento y el mantenimiento de la confianza en la gestión pública. Por ello, se erige como necesidad ineludible un código deontológico que sienta las bases para el funcionamiento óptimo de la Intervención General, con la promoción y la protección de los valores éticos en todos los aspectos de la organización y en sus actividades. A este respecto, también el Código pretende hacer especial hincapié en la necesidad de concienciar y prevenir los conflictos de intereses. Por ello, siempre que exista una situación que pueda ser percibida objetivamente como un conflicto de intereses, debe examinarse y resolverse de manera que deje de ser percibida objetivamente como tal.

El presente Código persigue armonizar una visión holística e integradora de la ética pública, con un enfoque general sobre el comportamiento ético que se vertebra sobre cinco valores fundamentales: integridad; independencia, objetividad y escepticismo profesional; comportamiento profesional y respeto; confidencialidad; y competencia profesional, diligencia debida y compromiso.

El objetivo no es establecer un catálogo exhaustivo de valores y principios para el personal de la IGJA, sino dotarlo de un Código que contenga una descripción de los valores esenciales, de forma que sea una guía orientativa de procedimientos sugeridos para la implementación de los principios y ejemplos de buenas prácticas.

El Código no debe equipararse al régimen disciplinario, que funciona a través del estímulo negativo de la sanción por infracción de normas de obligado cumplimiento. La ética pública opera, en cambio, como un estímulo positivo, al orientarse hacia la consecución de la excelencia, aunque ciertos aspectos sí tengan carácter obligatorio. En este sentido, el efecto de la integración y aprehensión de la ética pública adquiere gran

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 3/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

valor cuando es percibida por la ciudadanía y otros actores sociales, contribuyendo a la mejora de la opinión pública sobre la Administración.

La persona titular de la IGJA velará por que las prácticas de los profesionales de la Intervención estén en sintonía con los valores del Código. El personal de la Junta de Andalucía que ejerza su actividad profesional en la IGJA deberá estar vigilante ante las posibles vulnerabilidades en los distintos valores y tratará de canalizar los enfoques oportunos para mitigarlos.

2. Junto a las Normas de Auditoría del Sector Público, este Código tiene presente todas las instrucciones emanadas de la propia IGJA. Asimismo, a la luz de la ISSAI 30, otro instrumento que tiene en consideración este texto y del que hereda fundamentalmente sus valores y principios es el Código de Ética de la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). También han sido referencia para el presente Código y han servido de acicate para su creación los siguientes textos normativos:

- De la normativa estatal, el artículo 145.1 relativo a los deberes y facultades del personal controlador de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria; los principios generales del artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, así como sus artículos 23 y 24, sobre abstención y recusación; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que en su capítulo VI versa sobre el código de conducta de los empleados públicos, así como los principios éticos y de conducta; y también, el artículo 64.1 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre medidas para luchar contra el fraude.
- Además de la adaptación de las Normas de Auditoría del Sector Público a las Normas Internacionales de Auditoría, la Intervención General del Estado, consciente de la necesidad de reforzar la independencia del personal controlador, ha dictado más recientemente los siguientes instrumentos reguladores internos, que servirán de referente para sentar las bases del presente Código: la Resolución de 20 de septiembre de 2017, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se desarrolla el principio de independencia para el ejercicio de las funciones de control atribuidas a la Intervención General de la Administración del Estado; la Instrucción de la Oficina Nacional de Auditoría 1/2018, sobre la protección de la independencia en los trabajos de Auditoría Pública, Control Financiero Permanente, Control Financiero de Subvenciones y Control de Fondos Europeos (IONAPI); y el Código de Ética para la Auditoría Pública.
- Asimismo, se presta especial atención a la normativa comunitaria, entre ella, el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de julio de 2018 sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión. En su artículo 61 versa sobre los conflictos de intereses, cuya importancia se reitera a lo largo del Reglamento. Tampoco pueden obviarse las Orientaciones para los Estados miembros y las autoridades del Programa Evaluación del Riesgo de Fraude y medidas contra el fraude eficaces y proporcionales (EGESIF\_14-0021-00 16/06/2014) y las Orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento Financiero (2021/C 121/01).

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 4/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## OBJETIVO

El Código tiene por objeto conferir al personal de la IGJA, en el ejercicio de sus competencias, un elenco de valores y principios éticos y de conducta que rijan su actividad profesional. Estos principios tienen la consideración de estándares mínimos de exigencia para la función de las Intervenciones y han de observarse por todo su personal.

El Código no puede abordar todas las circunstancias éticas que surgirán en la práctica. Por esa razón, se presenta a nivel de valores y se desarrolla en principios éticos. La IGJA y su personal aplicarán su juicio profesional en las circunstancias a las que se enfrenten y seguirán criterios fundados en el presente Código. Si bien, cabe poner de relieve que la naturaleza del Código es dinámica, pretende ser un instrumento vivo, adaptable y flexible. Por ello, es susceptible de ser modificado en función de las recomendaciones y propuestas que vayan acaeciendo.

## ÁMBITO SUBJETIVO

El personal que desempeña las funciones de control tiene a su cargo el análisis y valoración de la regularidad de los procedimientos de gasto público que son llevados a cabo por otros órganos de la Administración. Este papel valorativo de las conductas de otros órganos, y el hecho de que su objeto sea materia tan sensible como la de los recursos públicos, confieren a su trabajo una estricta exigencia de comportamiento ético donde se prevengan no sólo las situaciones de incompatibilidad sino también el riesgo de amenaza a la independencia.

El Código está dirigido a todos aquellos que trabajan para o en nombre de la Intervención General. Esto incluye tanto al personal que conforma su estructura orgánica y que desempeña sus funciones de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo, a los empleados públicos que desempeñan su actividad profesional en las Intervenciones Delegadas o Provinciales, así como a todas las personas empleadas directamente por la IGJA o contratadas para realizar actuaciones en nombre de la IGJA. Todos estos individuos, en lo sucesivo denominados como el personal, han de adherirse a los valores establecidos en su actividad profesional y, si corresponde, en su vida privada.

## ENFOQUE GENERAL SOBRE EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Los valores éticos son aquellos a los que debe tender el comportamiento y que han de impulsar las decisiones de la IGJA y su personal. Por su parte, los principios éticos guían la manera en que han de llevarse a cabo estos valores en la práctica y, por lo tanto, cómo debería ser el comportamiento adecuado.

Este Código se sustenta en cinco valores fundamentales. Tanto los valores como los principios establecen los ejes a partir de los cuales se ramifican distintos comportamientos y estándares de conducta. Estos valores, y sus respectivos principios rectores, se resumen a continuación:

1. Integridad: conlleva actuar con honestidad, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público.

2. Independencia, objetividad y escepticismo profesional: supone desempeñar 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. Asimismo, el personal de la IGJA, en sus actuaciones de control,

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 5/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

deberá tener una actitud crítica de las evidencias de auditoría y prestar especial atención a las circunstancias que puedan ser indicativas de errores o fraudes.

3. Comportamiento profesional y respeto: se trata de cumplir con las leyes, regulaciones y convenciones, y de evitar cualquier conducta que pueda desacreditar a la IGJA; así como el deber de mostrar deferencia y respeto al resto de compañeros y a las personas o entidades objeto de control; y nunca incurrir en ninguna conducta discriminatoria ni de acoso.

4. Confidencialidad: implica proteger la información de forma adecuada, equilibrando este actuar con la necesidad de transparencia y rendición de cuentas.

5. Competencia profesional, diligencia debida y compromiso: supone actualización continua de conocimientos teóricos y capacidades profesionales al nivel adecuado, para asegurar la prestación de un servicio profesional competente, basado en los estándares técnicos y profesionales actuales, en las NIA-ES-SP y en la demás legislación pertinente aplicable. Asimismo, deberá actuarse con diligencia, de acuerdo con las técnicas aplicables y según la legislación vigente. Por su parte, cultivar el compromiso conlleva elaborar un propósito compartido y la forma de alcanzarlo, obrar de forma competente y exigente, así como responsabilizar a los equipos implicados que dirijan sus actuaciones compartiendo una visión común.

Las amenazas o vulnerabilidades de incumplimiento de los valores anteriores pueden verse influidos por una serie de factores de riesgo que pueden ser reales o percibidos. Cuando se identifican los riesgos que afectan a cualquiera de los cinco valores fundamentales, debe evaluarse la importancia de este tipo de amenazas y es necesario poner en marcha los mecanismos pertinentes para reducir la probabilidad de un comportamiento poco ético.

## DESARROLLO DE LOS VALORES ÉTICOS DE LOS PROFESIONALES DE LA INTERVENCIÓN

### 1. Integridad

1.1. Este valor esencial implica ejemplaridad, dar ejemplo actuando honestamente, de buena fe y en virtud del interés público. Se trata de llevar a cabo una actuación confiable en el desempeño de sus funciones proporcionando información veraz y contrastada.

1.2. La integridad permite actuar de acuerdo con valores y principios. El personal deberá comportarse con honradez, probidad y rectitud. Ha de ejecutar sus actuaciones con fundamento y sentido común acompañado de una escala de valores a favor del interés público.

1.3. Para evitar posibles injerencias, influencias o posteriores interferencias en sus decisiones y salvaguardar la imagen imparcial e íntegra de la Intervención, el personal no aceptará dádivas, comisiones, donaciones ni otros presentes, más allá de los relativos a los usos habituales o a la cortesía, que puedan influir en las actuaciones derivadas de sus funciones. Tampoco tolerará para sí ni para su círculo familiar ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada por parte de personas físicas o entidades públicas o privadas.

1.4 El personal de la IGJA ha de actuar de manera honrada, justa e íntegra, adecuando la palabra y la conducta a lo que en cada caso ha de considerarse como lo correcto.

1.5. El personal no participará a sabiendas en trabajos que contengan declaraciones falsas o engañosas, información proporcionada negligentemente u oculten información que pueda inducir a error.

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 6/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

La vulnerabilidad no sólo subyace en el entorno público, determinadas circunstancias de la vida privada también pueden poner en peligro la integridad del personal como ocurre, por ejemplo, con su propia situación financiera o sus relaciones personales. Por lo que si existe la más mínima sospecha de que esto se dé, el personal deberá informarlo a la persona superior jerárquica y ésta, en su caso, a la persona titular de la IGJA. En este sentido, la IGJA ha de demostrar, apoyar y promover la integridad, tratando de garantizar un clima propicio para que el personal pueda plantear las cuestiones éticas que le surjan.

## 2. Independencia, objetividad y escepticismo profesional

2.1. El personal ejercerá sus funciones con conciencia, ecuanimidad, lealtad e imparcialidad, de acuerdo con los principios de independencia y objetividad en las mesas de contratación, en sus informes de control o en cualquier forma de ejercicio de la función interventora o auditora.

2.2. El personal estará libre de sesgo y de cualquier influencia política, debiendo dejar al margen las opiniones políticas personales y reduciendo al mínimo cualquier injerencia que pudiera poner en duda su independencia y objetividad.

2.3. En el ejercicio de su cargo no podrá intervenir en beneficio propio, ni en menoscabo de intereses generales o de terceros. Asimismo, la función interventora y auditora será incompatible con el desempeño de cualquier otro cargo, profesión o actividad que pueda poner en duda la imparcialidad o independencia en el ejercicio de sus funciones o suscitar conflictos de intereses. En términos prácticos, existe conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones del personal que participa en las funciones de la IGJA se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal. Un conflicto de intereses puede surgir incluso si la persona no se beneficia realmente de la situación, ya que basta con que las circunstancias comprometan el ejercicio objetivo e imparcial de sus funciones. En consecuencia, ante estas situaciones, el personal ha de abstenerse de intervenir o de participar en ese proceso de control.

Para prevenir, detectar y gestionar los conflictos de intereses en las auditorías y otras actividades de la IGJA, conviene proporcionar a los participantes de estas actuaciones información clara sobre sus obligaciones en materia de conflictos de interés e incluir disposiciones jurídicas o referencias cruzadas a las mismas sobre dichas obligaciones en los programas de trabajo, declaraciones de ausencia de conflictos de intereses u otros documentos de los papeles de trabajo.

Asimismo, en el desarrollo de las tareas de control, especialmente en las auditorías o en la participación en mesas de contratación, conviene firmar por los participantes una declaración de ausencia de conflicto de intereses. En el caso de las operaciones cofinanciadas con fondos europeos, dicha declaración se convierte en preceptiva, puesto que la Comisión considera que la propia ausencia de la misma es un indicador de riesgo de conflicto.

2.4. La independencia u objetividad del personal de la Intervención puede verse comprometida cuando existe algún tipo de participación en la entidad auditada o controlada, se interviene el propio trabajo o se ha trabajado recientemente para dicha entidad. En este sentido, el personal evitará circunstancias en las que sus motivaciones personales o donde las relaciones con el personal de la entidad auditada puedan afectar a la toma de decisiones. En consecuencia, ante estas situaciones, el personal ha de abstenerse de intervenir en ese proceso de control.

2.5. El personal controlador de la IGJA actuará con escepticismo profesional, reconociendo si pudieran darse, por el contexto y las circunstancias del control, incorrecciones materiales, así como evidencias

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 7/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

contradictorias, información que cuestione la fiabilidad de los documentos, circunstancias que pudieran ser sospechosas de fraude o aquellas otras que supongan la necesidad de realizar trabajos adicionales de auditoría.

2.6. Riesgos como la utilización de hipótesis inadecuadas, generalizar en exceso en las conclusiones o pasar por alto circunstancias inusuales pueden reducirse con el mantenimiento del escepticismo profesional durante toda la actividad de control. En caso de duda sobre la fiabilidad de la información facilitada o existencia de indicios de fraude, se requiere una indagación con más detalle para determinar si procede aplicar procedimientos adicionales. La consulta entre profesionales de dentro o de fuera de la Intervención y atender a otros puntos de vista, puede ayudar a establecer un mejor y más crítico juicio profesional.

### 3. Comportamiento profesional y respeto

3.1. La Intervención General defenderá los valores democráticos, el cumplimiento de la legalidad, el servicio al interés público y la profesionalidad de su personal. El personal de la Intervención permanecerá siempre fiel al espíritu y al texto de la Constitución Española y actuará, en todo caso, de conformidad con el ordenamiento jurídico español y autonómico, las Normas de Auditoría del Sector público, la normativa europea y las normas e instrucciones que sean aplicables al cumplimiento de sus deberes.

3.2. En cuanto al comportamiento profesional del personal de la Intervención, éste desempeñará sus funciones conforme a los principios de justicia, igualdad y no discriminación, guiando sus actuaciones por la remoción de los obstáculos que impidan el respeto a los derechos humanos y las libertades ciudadanas, con el fin de evitar discriminaciones.

3.3. El personal no se debe comprometer con palabras, actos o asociaciones que sean contrarias al interés público, o que desacrediten a la Intervención General. En el desempeño de su actividad profesional, sus actuaciones han de ser ejemplares y se fundamentarán en decisiones objetivas encaminadas a conseguir la satisfacción de los intereses generales al margen de posiciones o intereses personales, familiares o clientelares.

3.4. En el ejercicio de sus funciones, el personal deberá conocer todas aquellas actividades, procedimientos y disposiciones legales o reglamentarias que afecten directa o indirectamente a su competencia.

3.5. El personal evitará radicalmente cualquier medida o acción que pueda catalogarse como una conducta de hostigamiento o acoso al personal empleado a su servicio o que trabaje en la propia Intervención, ni tampoco hacia el personal de la entidad u órgano objeto de control. En el mismo sentido, ha de observarse el debido respeto con las personas de los órganos con los que se relaciona como consecuencia de sus actuaciones interventoras y auditoras. Tampoco se incurrirá en cualquier otra conducta que, explícita o implícitamente, suponga un trato discriminatorio.

### 4. Confidencialidad

4.1. El personal de la Intervención deberá estar al tanto de las obligaciones legales y de las políticas y directrices relativas tanto a la confidencialidad como a la transparencia. Por tanto, no revelará ninguna información obtenida como resultado de su trabajo sin la debida y específica autorización, a menos que exista un derecho o deber legal o profesional para hacerlo. El personal tampoco podrá utilizar información confidencial para beneficio personal o para el provecho de otros; habrá de estar alerta ante la posibilidad de revelación involuntaria de información sensible a terceros; y deberá mantener la cautela profesional del carácter reservado de los datos durante y después del cese del empleo o del puesto.

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 8/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

4.2 El personal, en su actividad profesional, debe ser cuidadoso y garante de la información que sea accesible en virtud de su puesto. Sin perjuicio del deber de información de interés público, actuará siempre manteniendo el debido cuidado, diligencia profesional, reserva, sigilo y discreción en relación con los datos e informes conocidos por razón de su cargo. Si una determinada forma de actuar se permite legalmente pero no cumple con los valores de comportamiento profesional, se evitará esa forma de proceder.

4.3. En el círculo laboral y en las relaciones con los compañeros, se deberá tener en cuenta la condición reservada de determinada información cuando se habla con otros empleados sobre asuntos relacionados con los trabajos de control, usando el juicio profesional. También en la vida privada, el personal ha de mantener la confidencialidad dentro del entorno familiar, social o de otro tipo, incluidos los medios o redes sociales.

4.4. En lo que respecta a la utilización de equipos, aplicaciones y dispositivos informáticos públicos, se hace imprescindible asegurar soportes de seguridad de datos electrónicos y de almacenamiento de datos, así como mantener la confidencialidad de las contraseñas.

## 5. Competencia profesional, compromiso y diligencia debida

### 5.1. Competencia profesional.

5.1.1. La Intervención General debe propiciar y facilitar a su personal la formación y competencia necesarias para el desempeño de sus funciones. En este sentido, sus profesionales han de adquirir y mantener conocimientos y habilidades apropiadas a su rol, además de actuar de conformidad con las normas aplicables, con diligencia y el debido cuidado.

5.1.2. La IGJA velará por la formación constante y la implicación permanente con la Administración. Promoverá una actitud de mejora continua para satisfacer plenamente las demandas y pretensiones de la ciudadanía y del servicio público. Se tratará de actuar de modo eficiente, creando equipos que trabajen con un mismo objetivo.

5.1.3. La IGJA velará por la gestión del conocimiento y por que se compartan estrategias, recursos y procesos entre las distintas intervenciones y divisiones.

5.1.4. El auditor público procurará tener conocimientos actualizados de la normativa vigente en auditoría pública, control financiero, control de fondos comunitarios, fiscalización previa y contabilidad. La IGJA podrá establecer programas de formación para garantizar que su personal mantenga su cualificación profesional y que sus conocimientos se actualicen de acuerdo con los avances de las correspondientes disciplinas. La IGJA podrá promover la obligatoriedad de determinados cursos de formación, así como la realización de un número de horas de formación anual en las materias citadas anteriormente.

5.1.5. La IGJA, cuando tenga que solicitar la colaboración de auditores privados para la realización de los trabajos de auditoría pública, deberá exigir y supervisar también la preparación y capacidad técnica y los requisitos de independencia de los auditores privados.

### 5.2. Compromiso.

5.2.1. Las personas responsables de las distintas divisiones, servicios e intervenciones velarán por cultivar el compromiso de su personal con el desempeño de su actividad profesional y por construir la fidelidad del personal dentro de la organización, para potenciar el crecimiento y excelencia del equipo. Para ello, se

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 9/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

exige comunicación efectiva, respeto, compromiso y reconocimiento del esfuerzo. Supone fomentar entre los compañeros un trato igualitario, cercano y natural que potencie las capacidades del personal. Ha de orientarse al equipo de trabajo, acreditando valor y generando un clima propicio y adecuado que inspire entusiasmo, implicación, entrega y lealtad entre las personas que trabajen juntas.

5.2.2. Se procurará llevar a cabo una conducta proactiva, delegando, en su caso, las responsabilidades que procedan, así como mantener la conciencia de la necesidad de autoevaluarse y mantener una actitud crítica y constructiva con el desarrollo de nuestras funciones en la Intervención.

5.3. Diligencia debida.

5.3.1. La diligencia se refiere a la responsabilidad de actuar de forma cuidadosa y oportuna de acuerdo con a las necesidades y los requisitos del trabajo, ejerciendo una adecuada praxis en la aplicación de conocimientos y capacidades en las actuaciones de control. La diligencia profesional se aplicará a todo el proceso de la auditoría, desde su planificación hasta la emisión de los informes.

5.3.2 El personal ha de responsabilizarse profesionalmente de que todo su trabajo se realice de acuerdo con la normativa que regula sus controles y con su estricta observancia. Esta responsabilidad alcanzará también al contenido de los informes y de sus conclusiones. La responsabilidad de los profesionales de la IGJA quedará limitada por el cumplimiento de las normas establecidas para su emisión y la observancia de los procedimientos establecidos en sus programas de trabajo.

5.3.3 Los equipos de trabajo deberán realizar una revisión crítica a cada nivel de supervisión del trabajo efectuado y del juicio emitido en sus trabajos de auditoría.

### **EVALUACIÓN DE LA INDEPENDENCIA DEL PERSONAL DE LA IGJA**

En el caso de que una persona al servicio de la IGJA pudiera ver afectada su independencia, ejerciendo sus labores de control, deberá informar a su superior jerárquico a la mayor brevedad.

El superior jerárquico correspondiente y, en todo caso, la persona titular de la Intervención General, ante esta comunicación o ante cualquier evidencia de riesgo de conflicto de intereses en su personal, debe evaluar si existe dicha situación.

En este sentido, la IGJA podrá definir los procedimientos que permitan detectar e identificar la concurrencia de amenazas a la independencia del personal de la Intervención. A estos efectos, concretará las medidas de salvaguarda que mitiguen los riesgos detectados y evaluará si, finalmente, la independencia del personal queda comprometida, en cuyo caso, tendrá que apartar al personal afectado de las tareas en las que no quede garantizada su independencia.

FIRMADO POR	AMELIA IGNACIA MARTINEZ SANCHEZ	13/05/2021	PÁGINA 10/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmQBDJNHMTJ5UK2V58AA3ZGRXX4	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	