

QUINTA RONDA DE EVALUACIÓN

Prevención de la corrupción y promoción de la integridad en
gobiernos centrales (altas funciones ejecutivas) y
las fuerzas y cuerpos de seguridad

INFORME DE CUMPLIMIENTO

ESPAÑA



Adoptado por GRECO
en su 88ª reunión plenaria
(Estrasburgo, 20-22 septiembre 2021)



Group of States against Corruption
Groupe d'États contre la corruption

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

I. INTRODUCCIÓN

1. La quinta ronda de evaluación del GRECO trata de la “prevención de la corrupción y de la promoción de la integridad en los gobiernos centrales (altas funciones ejecutivas, PTEF) y en las fuerzas y cuerpos de seguridad (LEA)”.
2. Este informe de cumplimiento analiza las medidas adoptadas por las autoridades de España para poner en práctica las recomendaciones emitidas en el informe de evaluación sobre España de la quinta ronda, que fue adoptado en la 83ª reunión plenaria del GRECO (21 de junio de 2019) y hecho público el 13 de noviembre de 2019, previa autorización de España ([GrecoEval5Rep \(2018\) 5](#)).
3. Según lo requerido por las Reglas de procedimiento del GRECO¹, las autoridades españolas presentaron un informe de progreso sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones contenidas en el informe de evaluación. Este informe se recibió el 31 de mayo de 2021 y sirvió de base para el informe de cumplimiento.
4. GRECO seleccionó a Italia (con respecto a las altas funciones ejecutivas en los gobiernos centrales) y a los Estados Unidos de América (con respecto a las fuerzas y cuerpos de seguridad) para nombrar relatores para el procedimiento de cumplimiento. Fueron designados relatores Emma RIZZATO, en nombre de Italia, y Michelle MORALES, en nombre de los EE.UU., que contaron con la asistencia del Secretariado del GRECO en la elaboración del informe de cumplimiento.
5. El informe de cumplimiento examina la puesta en práctica de cada recomendación contenida en el informe de evaluación y establece una valoración general del nivel de cumplimiento del Estado miembro respecto de estas recomendaciones. El cumplimiento de cualquier recomendación pendiente (parcialmente o no cumplida) será evaluado sobre la base de un nuevo informe de progreso que será presentado por las autoridades 18 meses después de la adopción del presente informe de cumplimiento.

II. ANÁLISIS

6. GRECO dirigió 19 recomendaciones a España en su informe de evaluación. El cumplimiento de estas recomendaciones se trata a continuación.
7. En primer lugar, las autoridades recuerdan que, en 2019, en España se celebraron dos elecciones generales, y, apenas unas semanas después de la toma de posesión del nuevo Gobierno, debido a la crisis del COVID-19, se declaró el estado de alarma. Estas circunstancias han obstaculizado significativamente las actividades legislativas y las acciones y políticas nacionales relacionadas con la quinta ronda de evaluación del GRECO.

¹ El procedimiento de cumplimiento de la quinta ronda de evaluación del GRECO se rige por su Reglamento, en su forma modificada: Artículo 31 revisado bis y Artículo 32 revisado bis.

Recomendación i.

8. *GRECO recomendó reforzar el régimen actual aplicable a los asesores, sometiéndolos a requisitos de transparencia e integridad equivalentes a los aplicados a las personas con altas funciones ejecutivas.*
9. Las autoridades de España indican que el IV Plan de gobierno abierto (2020-2024) incluye un eje específico (número 3) sobre el fortalecimiento de los valores éticos y los mecanismos de integridad de las instituciones públicas. Entre otras actuaciones, para cumplir con este objetivo, está en curso un proyecto de Ley de Prevención de Conflictos de Interés de los Empleados Públicos (que sustituirá a la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas). Las autoridades recuerdan, además, que el régimen de incompatibilidades del personal de la Administración Pública establecido en la Ley 53/1984 se aplica actualmente a todos los empleados públicos y funcionarios, incluidos los asesores. El objetivo de la reforma legislativa es modificar el régimen general aplicable a todos los empleados públicos y funcionarios y establecer un nuevo régimen más estricto para los asesores, similar al aplicable a otros PTEF. La nueva norma será una ley básica, lo que significa que se aplicará a la administración nacional, regional y local. Por tanto, es clave buscar un acuerdo amplio entre todas las administraciones públicas para que la nueva ley básica se adecúe a las circunstancias y particularidades de todos los empleados públicos y funcionarios nacionales, autonómicos y locales. Esto requiere un procedimiento legislativo y de negociación complejo con plazos establecidos.
10. A tal efecto, el 28 de abril de 2021 se inició un proceso de consulta pública sobre el mencionado proyecto que concluyó el 28 de mayo de 2021; sus [resultados](#) están disponibles en línea. Además, se estableció un grupo de trabajo en junio de 2021 con representantes de los ministerios, de los gobiernos regionales y de la Federación Española de Municipios y Provincias, para discutir el contenido del futuro proyecto de ley. El grupo de trabajo celebró cinco sesiones plenarias en junio. Se abordaron, entre otros asuntos, un régimen avanzado de prevención de conflictos de intereses para los asesores, en particular, con mayores requisitos de transparencia (por ejemplo, publicación de sus CV, funciones y salarios) y la aplicación de restricciones posteriores al cese, similares a las aplicables a otros PTEF.
11. Se espera que haya un anteproyecto de ley en octubre de 2021, que será remitido para informe de los órganos estatales competentes y, posteriormente, se someterá a discusión parlamentaria en mayo de 2022.
12. GRECO toma nota de los planes de las autoridades para reforzar el régimen aplicable sobre conflictos de interés, transparencia y otros asuntos relacionados con la integridad en el sector público, incluidos los asesores. Se trata de una medida positiva y se alienta a las autoridades a que prosigan sus actuaciones al respecto. Sin embargo, la iniciativa legislativa sobre la que se ha informado aún se encuentra en una etapa inicial. Aunque se ha llevado a cabo un trabajo preparatorio bien fundamentado, incluso a través de un ejercicio de consulta pública y el establecimiento de un grupo de trabajo, será en octubre de 2021 cuando haya un proyecto de ley con propuestas y contenidos concretos.
13. GRECO concluye que la recomendación i no se ha cumplido.

Recomendación ii.

14. GRECO recomendó (i) diseñar una estrategia de integridad para analizar y mitigar las áreas de riesgo de conflictos de intereses y de corrupción para el personal con altas funciones ejecutivas y (ii) conectar los resultados de dicha estrategia con un plan de acción para su aplicación.
15. Las autoridades de España destacan su compromiso de adoptar un plan nacional anticorrupción y su intención de hacerlo conjuntamente con el desarrollo de un marco holístico para la protección de los denunciantes. Con respecto a este último, en enero de 2021 se inició un proceso de consulta pública. Se recibieron más de 40 contribuciones de organizaciones de la sociedad civil y de particulares. Estas contribuciones se incorporaron además a la redacción de un anteproyecto de ley sobre protección de los denunciantes, que será objeto de audiencia pública.
16. Las autoridades informan además de que, en el marco del IV Plan de gobierno abierto (2020-2024) (eje 3), se prevé un mayor perfeccionamiento de la prevención de la corrupción, así como del diagnóstico y el análisis de riesgos, en particular a través de las siguientes actividades:
 1. diagnóstico de los sistemas de integridad pública;
 2. promoción de valores de integridad en los modelos de gestión de la calidad;
 3. fomento de la redacción de nuevos códigos de conducta para la Administración General del Estado;
 4. actividades de formación;
 5. fomento de la adopción de mapas de riesgo en las organizaciones;
 6. diseño de encuestas éticas y guías de autoevaluación;
 7. cooperación interadministrativa.
17. Las autoridades destacan que varias de las actividades mencionadas (1 a 3) están en marcha. Así, en relación con el diagnóstico de los sistemas de integridad pública (el primer ejercicio de su clase en la administración española), la Dirección General de Gobernanza Pública (dentro del Ministerio de Política Territorial y Función Pública) ha distribuido un cuestionario en línea sobre integridad a los servicios de inspección de todos los departamentos ministeriales. Posteriormente, se emitió un informe, en junio de 2021, y se envió a un Grupo de Trabajo dentro del IV Plan de Gobierno para comentarios antes de que su adopción como compromiso formal. El [informe](#) está disponible en línea.
18. En cuanto a la promoción de la integridad en el servicio público, esta se ha asegurado mediante la introducción de preguntas específicas sobre la materia en el sistema de evaluación / calificación de los funcionarios públicos (denominado EVAM). Además, se ha desarrollado una prueba de calidad llamada Cyklos para orientar a las organizaciones públicas en la gestión de la calidad (con un enfoque particular en los procesos, las personas y los resultados). Consiste en una herramienta en línea que incluye preguntas y proporciona comentarios por correo electrónico en menos de 24 horas. También sirve para configurar un mapa de la situación de la gestión de la calidad en toda la Administración pública para extraer conclusiones e identificar tendencias comunes.
19. En cuanto a la formación, el Plan de Formación para 2021 del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), ahora incluye un área temática dedicada exclusivamente a los principios y valores públicos; la cuestión de la integridad también se aborda en otros

módulos de formación. Se espera que se inicie más capacitación en ética una vez se complete el diagnóstico de los sistemas de integridad pública. Las actividades restantes (4-7) aún no se han iniciado.

20. GRECO se complace en observar que España ha avanzado en la planificación estratégica y la evaluación de riesgos con fines anticorrupción; algunas actividades están en curso y otras aún esperan una ejecución concreta. GRECO también acoge con satisfacción la intención de las autoridades de desarrollar un plan coordinado de lucha contra la corrupción; en opinión de GRECO, esto debería constituir una acción prioritaria. Dicho esto, GRECO considera que, sin perjuicio de las valiosas medidas referidas, estas están principalmente dirigidas a los funcionarios públicos en general (administración pública). No hay ninguna indicación sobre cómo tales medidas cubrirían específicamente áreas de riesgo de conflictos de intereses y corrupción con respecto a las personas con altas funciones ejecutivas. Estas personas, que son la prioridad de la quinta ronda del GRECO, hacen frente a algunos desafíos diferentes a los de otros servidores públicos debido a la naturaleza política de su rol, sus estrechas interacciones con el sector privado, etc. Se necesita más fundamentación al respecto.

21. En consecuencia, GRECO concluye que la recomendación ii no se ha cumplido.

Recomendación iii.

22. *GRECO recomendó que (i) se adopte y se haga fácilmente accesible al público un código de conducta para el personal con altas funciones ejecutivas, y (ii) que se complemente con medidas prácticas para su aplicación, que incluyan directrices escritas, asesoramiento confidencial y formación específica.*

23. Las autoridades de España remiten a la Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a la Información y Buen Gobierno, que establece un código de buen gobierno para los miembros del Ejecutivo y altos cargos a nivel nacional, autonómico y local. Las autoridades también se remiten a los principios éticos de la Ley 19/2013, que se ven reforzados por la Ley 3/2015 reguladora del ejercicio del alto cargo en la Administración General del Estado, que establece los requisitos de elegibilidad para el nombramiento de altos cargos en la administración nacional. Todos los principios recogidos en las Leyes 19/2013 y 3/2015 serán tenidos en cuenta para la interpretación de las normas aplicables al ejercicio del alto cargo y con fines sancionadores. La Oficina de Conflictos de Intereses (OCI) es responsable de garantizar la orientación, el cumplimiento y de la realización de investigaciones.

24. Asimismo, las autoridades señalan que el Código de conducta de los empleados públicos, que forma parte del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015), también debe tenerse en cuenta a efectos interpretativos. Muchas entidades e instituciones públicas nacionales también han adoptado sus propios códigos de conducta. Finalmente, se espera que se siga avanzando en el marco del IV Plan de Gobierno Abierto (2020-2024) (eje 3), que establece la adopción de nuevos códigos de conducta en la administración pública y el desarrollo de medidas de apoyo a su ejecución.

25. Las autoridades destacan además el papel de la OCI, que ha reforzado sus actividades de orientación y asesoramiento confidencial. Tras el informe de evaluación sobre España de la quinta ronda del GRECO, la OCI está recopilando de manera sistemática datos sobre las consultas realizadas por PTEF para que las actividades de orientación y asesoramiento puedan modelarse a partir de las preguntas más comunes. En particular, las siguientes

consultas de PTEF fueron resueltas por la OCI en 2020 por teléfono, correo electrónico, formato escrito o presencialmente:

TEMA	NÚMERO DE CONSULTAS
Presentación de declaraciones	1.173
Requisitos de buena reputación	45
Activos	751
Actividades (incompatibilidades con el cargo)	177
Actividades tras el cese	247
Supervisión y seguimiento	54
Régimen de sanciones	15
Otras consultas de PTEF	209
Otras consultas de organismos públicos	73
<i>Total</i>	<i>2.744</i>

26. La OCI publicó en 2020 una guía de preguntas frecuentes sobre conflictos de intereses y declaraciones de altos cargos y una versión en inglés de la guía sobre el régimen para altos cargos de la Administración General del Estado². Esta última guía (en su versión en español) se actualizará a más tardar en diciembre de 2021; incluirá nuevas orientaciones prácticas sobre recusación.
27. Finalmente, en cuanto a las actividades de formación, las autoridades indican que la OCI y otras instituciones nacionales continúan realizando actividades de formación. Los PTEF pueden participar en estas acciones formativas dirigidas a todas las categorías de empleados públicos y funcionarios.
28. GRECO, en su informe de evaluación sobre España de la quinta ronda, ya tomó nota de las disposiciones legislativas en materia de conducta y ética que las autoridades ahora vuelven a citar. Sin embargo, la evaluación señaló que sería preferible un código independiente (separado y más fácil de usar que las disposiciones legislativas dispersas) para cumplir con el primer componente de la recomendación iii. Por lo tanto, esta parte de la recomendación no puede considerarse cumplida.
29. Para GRECO, una característica clave de un código de conducta es su naturaleza viva; esto también implica el desarrollo de medidas prácticas para su ejecución. Por esta razón, GRECO se complace en observar la acción en curso, así como la intención de avanzar en la implantación de las disposiciones éticas. En este sentido, GRECO valora la función de asesoramiento que realiza la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI), que se ha reforzado significativamente. Este es un avance positivo que va en la dirección del segundo componente de la recomendación iii. En cuanto a las actividades de formación, las autoridades no han proporcionado datos concretos sobre el tipo y la frecuencia de las sesiones de formación relevantes, ni el número de altos cargos que realmente asistieron a dichas sesiones.
30. GRECO concluye que la recomendación iii se ha aplicado parcialmente.

² Publicaciones OCI disponibles en : https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/etica/altos_cargos.html.

FAQ disponibles en : <https://sede.funciona.gob.es/public/servicios/solicitudes-alto-cargo/solicitudes-alto-cargo-electronica.html>.

Recomendación iv.

31. GRECO recomendó (i) seguir avanzando en la aplicación de la Ley 19/2013, en particular, facilitando los procedimientos de solicitud de información, estableciendo un plazo razonable para responder a estas solicitudes e introduciendo requisitos adecuados para el registro y tratamiento de la información pública proporcionada en formato electrónico, y (ii) sensibilizar al público en general sobre su derecho a acceder a la información.
32. Las autoridades de España subrayan su intención de abordar esta recomendación a través de tres iniciativas legislativas independientes (todas ellas recogidas en el IV Plan de Gobierno Abierto de España - eje de Transparencia y Rendición de Cuentas):
- Modificación de la Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a la Información y Buen Gobierno. Dichos cambios harán balance de la experiencia acumulada en la aplicación de la ley. Se ha iniciado un proceso de consulta pública, que ha incluido un seminario celebrado el 17 de mayo de 2021. Está previsto que en mayo de 2023 se eleve un anteproyecto de ley al Consejo de Ministros para su posterior remisión al Parlamento.
 - Aprobación del reglamento (real decreto) de desarrollo de la Ley 19/2013. Un borrador se encuentra en una etapa avanzada de elaboración, habiéndose recopilado ya las valoraciones de diferentes instituciones.
 - Ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre acceso a documentos oficiales (CETS 205), que se espera que tenga lugar antes de finales de 2021. En particular, el 6 de julio de 2021, el Consejo de Ministros adoptó un [acuerdo](#) por el que se autoriza la firma del Convenio. El proceso continuará con el informe que emitirá el Consejo de Estado y con la discusión en el Parlamento previa a la ratificación del Convenio.
33. En cuanto a las actividades de sensibilización, se organizó un programa de educación sobre gobierno abierto para estudiantes de primaria, secundaria y bachillerato en el marco del III Plan de Gobierno Abierto (2017-2019). Se publicaron guías para docentes y estudiantes, en formato papel y electrónico, sobre el derecho de acceso a la información³. El IV Plan de Gobierno Abierto en curso (2020-2024) establece el desarrollo de un Plan de comunicación inclusivo sobre gobierno abierto para que la ciudadanía, con especial atención a los colectivos más vulnerables y/o con menos competencias digitales, conozca y ejerza sus derechos de acceso a la información y participación en los asuntos públicos. Para la ejecución de este plan se adoptó un [acuerdo](#), el 24 de marzo de 2021, por el Foro de Gobierno Abierto (un organismo que agrupa, en igual composición, a todas las administraciones españolas con representantes de la sociedad civil).
34. GRECO acoge con satisfacción los avances legislativos informados, incluida la ratificación prevista del CETS 205. Todos ellos constituyen pasos positivos para avanzar en la aplicación de los requisitos de acceso a la información; sin embargo, su etapa de desarrollo varía. Es necesario que se materialicen acciones más concretas, tanto en la norma como en la práctica, para abordar las cuestiones específicas planteadas por el primer componente de la recomendación iv.

³ Los resultados de este proyecto están disponibles en: https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/Gobierno-abierto/sensibilizacion-formacion/EduGobAbierto.html ; y en https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/Gobierno-abierto/sensibilizacion-formacion/Materiales.html#Componente1 .

35. Con respecto al segundo componente de esta recomendación sobre actividades de sensibilización, GRECO señala que ya se han tomado algunas acciones en este frente, y más están en marcha. GRECO alienta a las autoridades a continuar sus esfuerzos en esta área.
36. GRECO concluye que la recomendación iv se ha aplicado parcialmente.

Recomendación v.

37. *GRECO recomendó proporcionar al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno la independencia, la autoridad y los recursos adecuados para desempeñar sus funciones de supervisión de manera eficaz.*
38. Las autoridades de España informan de que, en 2021, el presupuesto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno se ha incrementado un 4,7%. Las autoridades reconocen que este organismo se creó en un contexto de crisis económica y financiera particularmente difícil. El tiempo y la experiencia han evidenciado varias deficiencias que deben abordarse. Por tanto, se prevé una importante reorganización del Consejo en los próximos años.
39. GRECO toma nota del aumento del presupuesto de 2021 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. Sin embargo, la recomendación tiene un ámbito mucho más amplio y holístico. Se insta a las autoridades a que prosigan sus esfuerzos a este respecto.
40. GRECO concluye que la recomendación v no se ha cumplido.

Recomendación vi.

41. *GRECO recomendó (i) adoptar normas sobre la manera en que el personal con altas funciones ejecutivas entabla contactos con los grupos de interés y otros terceros que buscan influir en el trabajo legislativo o de otro tipo del Gobierno; y (ii) que se divulgue información suficiente sobre la finalidad de estos contactos, como la identidad de la/s persona/s con las que se han mantenido reuniones (o de aquellas en cuyo nombre se han celebrado) y el objeto o los temas concretos tratados.*
42. Las autoridades de España indican que el IV Plan de Gobierno Abierto (2020-2024), (eje 3, proyecto 5.2), incluye el establecimiento de un registro obligatorio de grupos de interés. Aunque inicialmente se esperaba que el proyecto se iniciara en 2022, el Gobierno decidió adelantarlos. Por lo tanto, el 28 de abril de 2021 se inició un [proceso de consulta pública](#) que concluyó el 28 de mayo de 2021; un [informe de síntesis](#) está disponible en línea. En junio de 2021, el proyecto fue objeto de discusión en el grupo de trabajo de integridad del Foro de Gobierno Abierto. Se celebraron otras reuniones con las partes interesadas en junio y julio de 2021 para aumentar el número y la calidad de las propuestas y las aportaciones. Se espera la presentación de un anteproyecto de ley en octubre de 2021, que será remitido para informe de los órganos estatales competentes, y posteriormente se someterá a discusión parlamentaria en mayo de 2022. El anteproyecto de ley abarcará los siguientes aspectos:
- definición de grupos de interés;
 - regulación del registro obligatorio y del acceso público;
 - deberes y obligaciones de los miembros y representantes de grupos de interés;
 - código de conducta que se aplica a los miembros de los grupos de interés;

- limitaciones de las puertas giratorias entre altos cargos y empleados públicos, por un lado, y grupos de interés, por otro;
 - responsabilidad de la gestión del registro, que corresponderá a la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI);
 - sanciones.
43. GRECO da la bienvenida a los avances presentados para regular los grupos de interés, en particular, mediante el establecimiento de un registro de lobbistas. Si bien se ha llevado a cabo un trabajo preparatorio sólido, incluso a través de una consulta pública y de expertos, hasta octubre de 2021 no se dispondrá de un anteproyecto de ley con propuestas y contenidos concretos. Además, aunque se reconocen los esfuerzos realizados por las autoridades para avanzar en la regulación sobre este tema sensible (incluso acelerando sus propios compromisos del IV Plan de Gobierno Abierto), GRECO señala que el establecimiento de un registro de grupos de interés no abordará por sí solo la recomendación vi.
44. Mientras tanto, se puede hacer más para alcanzar el cumplimiento de ambos componentes de la recomendación vi, incluso proporcionando orientación a los PTEF sobre cómo interactuar con los grupos de interés ("qué hacer y qué no hacer" en sus relaciones con estos grupos), así como divulgar información sobre tales contactos. GRECO alienta a las autoridades a reflexionar sobre este asunto, en particular mientras dan cumplimiento a la recomendación iii sobre un código de conducta para PTEF y medidas de acompañamiento. Por otra parte, GRECO se refiere a la actuación positiva que ha realizado en este ámbito el Parlamento español en los últimos años, en cuyo marco, se divulgará información sobre los contactos de diputados y senadores con terceros mediante la publicación de las agendas de sus miembros en los Portales de Transparencia del Congreso y del Senado, así como mediante el seguimiento de la participación de terceros en la elaboración de la legislación. Esta experiencia puede ser inspiradora.
45. GRECO concluye que la recomendación vi no se ha cumplido.

Recomendación vii.

46. *GRECO recomendó que la legislación que rige las limitaciones al ejercicio de actividades privadas posteriores al cese esté sujeta a una revisión por parte de un organismo independiente y que se refuerce cuando se considere necesario.*
47. Las autoridades de España se refieren a la independencia y los recursos de la Oficina de Conflictos de Intereses, que es el órgano responsable al respecto.
48. GRECO observa que la información proporcionada por las autoridades no aborda el núcleo de la recomendación vii. No se ha informado de ningún nuevo desarrollo con respecto a la revisión independiente de la legislación aplicable a las restricciones al ejercicio de actividades privadas posteriores al cese.
49. GRECO concluye que la recomendación vii no se ha cumplido.

Recomendación viii.

50. *GRECO recomendó (i) ampliar el alcance de los requisitos de publicación de la información financiera para incluir información desglosada/detallada sobre activos, intereses, empleo*

complementario y pasivos; y (ii) considerar la posibilidad de acortar los plazos para la presentación y publicación de informes, e incluir información sobre los cónyuges y los familiares a su cargo, entendiendo que dicha información no tendría que hacerse necesariamente pública.

51. Las autoridades de España indican que en 2020 se presentaron nuevos formatos de declaración. La información que se recopilará en estos formularios se ha detallado adicionalmente para proporcionar sumas globales relativas a bienes inmuebles, depósitos bancarios, capital social y participaciones en el capital, seguros de vida y planes de jubilación, otros activos financieros y derechos de propiedad y pasivos. Los PTEF pueden completar estos formularios en línea a través de un portal específico; las declaraciones se presentan anualmente. A continuación, los formularios individuales se compilan en un único documento, que se publica en el Diario Oficial y también está disponible en línea⁴.
52. Las autoridades indican que, en relación con el segundo elemento de la recomendación, se ha tenido en cuenta las dos cuestiones que plantea. Los plazos de presentación de informes y publicación fueron analizados, pero el gobierno ha considerado necesario priorizar otras medidas legislativas. Asimismo, la solicitud de información financiera sobre cónyuges y familiares a su cargo ha sido descartada por el momento por restricciones derivadas de la normativa de protección de datos. Sin embargo, las autoridades resaltan que la estructura y la presentación de los formularios de información de activos podrían ser revisados en un futuro próximo, conforme a los requisitos de transparencia y rendición de cuentas incluidos en el IV Plan de Gobierno Abierto (eje 1, proyecto 2.2).
53. GRECO acoge con satisfacción el avance hacia la presentación electrónica y la publicación sistemática y anual de las declaraciones de activos. En cuanto a la primera parte de la recomendación, GRECO también reconoce que hay más detalles adicionales sobre los tipos de activos y pasivos que se deben incluir en la información. Si bien esto debe considerarse positivo, todavía hay margen para la desagregación de tales datos con el fin de hacer que las declaraciones de activos y derechos de propiedad sean más detalladas y, por lo tanto, revelen mejor los intereses existentes. No se ha presentado nueva información sobre ninguna mejora adicional con respecto a las declaraciones de actividades complementarias remuneradas. Al comparar las obligaciones de información aplicables a los parlamentarios y a los PTEF (véase también el informe de evaluación sobre España de la cuarta ronda y los informes de cumplimiento correspondientes), queda claro que los formularios relativos a los primeros tienen un nivel mucho mayor de detalle/desglose/desagregación. GRECO observa que las autoridades no han descartado tomar acciones adicionales en esta área en el cumplimiento de sus compromisos del IV Plan de Gobierno Abierto (2020-2024). GRECO confía en que sea este el caso, ya que es necesario hacer más para cumplir plenamente la primera parte de la recomendación viii.
54. En cuanto al segundo elemento, GRECO consideró en el informe de evaluación sobre España de la quinta ronda que el plazo de tres meses (desde el día de la incorporación o salida del servicio público) para la presentación de las declaraciones era largo. La explicación facilitada por las autoridades sobre la falta de cualquier cambio al respecto manifiesta que se le ha dado la debida consideración. Lo mismo puede decirse de la falta de novedades en materia de divulgación financiera respecto de los cónyuges y familiares a

⁴ Las declaraciones patrimoniales de PTEF están disponibles públicamente en:
https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/etica/declaracion_bienes.html y
https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/PublicidadActiva/AltosCargos/DeclaracionesBienesAACC.html.

su cargo. En este sentido, GRECO recuerda que el reglamento anterior establecía la declaración voluntaria de rentas y bienes de los cónyuges, y sigue siendo un requisito para los PTEF que trabajan en el Banco de España. Siguiendo la experiencia de otros miembros de GRECO, se puede buscar un equilibrio adecuado entre las preocupaciones de privacidad individual y el interés general de la publicación de la información. GRECO no está convencido de que se haya prestado suficiente atención a este asunto, como se recomendó. En consecuencia, GRECO pide a las autoridades que hagan más con respecto a la segunda parte de la recomendación viii.

55. GRECO concluye que la recomendación viii se ha cumplido parcialmente.

Recomendación ix.

56. *GRECO recomendó reforzar sustancialmente el régimen de asesoramiento, supervisión y ejecución en materia de conflictos de intereses de los altos cargos, en particular, reforzando la independencia, la autonomía, las competencias y los recursos de la Oficina de Conflictos de Intereses.*

57. Las autoridades de España subrayan que la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI) es un órgano independiente con plena autonomía funcional, de conformidad con la Ley 3/2015 (artículo 19.1). Para confirmar esta independencia, las autoridades se remiten al procedimiento de nombramiento del Director de la OCI. Además, la ley establece que el Director y el personal de la OCI no podrán solicitar ni aceptar instrucciones de organismos públicos o privados.

58. La plantilla de la OCI es actualmente de 21 funcionarios y un oficial de seguridad; hay dos puestos vacantes que se espera cubrir en breve. Las autoridades subrayan que los recursos de la OCI se han fortalecido: en el período 2020-2021 se incorporaron a la OCI tres nuevos funcionarios; esto representa un incremento del 16,66% en relación a los recursos humanos disponibles en 2019. Una de esas personas se encuentra trabajando en la Subdirección General de Régimen de Altos Cargos, lo que significa un aumento del 12,5% en el personal dedicado a las funciones de esta unidad. Se han diseñado nuevos sistemas electrónicos y bases de datos automatizadas.

59. En cuanto a las funciones y competencias de la OCI, se espera que ésta también gestione el registro de grupos de interés (ver párrafo 42). Asimismo, la OCI podría adquirir mayores responsabilidades tras la promulgación de la nueva ley de prevención de conflictos (ver párrafo 9). La OCI ya ha reforzado sus actividades de asesoramiento (véanse los párrafos 25 a 26). Las autoridades también aclaran que, si bien no tiene acceso directo a los datos fiscales o tributarios salvo autorización de los PTEF, puede solicitar colaboración especial a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), sin autorización de aquellos. Este tipo de colaboración tuvo lugar en un caso particular en 2020-2021. Por último, la OCI no solo realiza comprobaciones proforma, sino también otras sustanciales, incluida la consulta de los datos del Registro Mercantil Central y de la Tesorería General de la Seguridad Social. Como resultado de éstas (junto con otras actividades de control), se pueden iniciar procedimientos sancionadores. Por ejemplo, en el primer semestre de 2021, se iniciaron seis procedimientos sancionadores contra PTEF.

60. GRECO toma nota de los nuevos desarrollos sobre los que se ha informado para aumentar los recursos humanos de la OCI, así como sus sistemas informáticos, como requiere la recomendación. Esto ha facilitado las actividades de asesoramiento, supervisión y de

control de la OCI, como se ha señalado anteriormente en este informe. GRECO considera que el tema de los recursos merece una atención continua, tanto más dadas las crecientes competencias que va a adquirir la OCI con los nuevos desarrollos normativos en preparación. GRECO insiste en el refuerzo de la independencia y autonomía de la OCI. No se han introducido medidas adicionales a este respecto.

61. GRECO concluye que la recomendación ix se ha cumplido parcialmente.

Recomendación x.

62. *GRECO recomendó modificar el “aforamiento”, de modo que no obstaculice la acción penal contra miembros del Gobierno de los que se sospeche haber cometido delitos relacionados con la corrupción.*

63. Las autoridades de España explican la razón de ser del “aforamiento” que, según el artículo 102 de la Constitución Española, establece un régimen procesal especial para el Presidente del Gobierno y los ministros que consiste en que la responsabilidad penal se ejerza ante la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, para, por un lado, proteger a los altos cargos de ataques arbitrarios y, por otro, evitar que los tribunales inferiores se vean sometidos a potenciales presiones cuando se trata de figuras políticas de alto nivel.

64. Las autoridades añaden que existen algunas iniciativas en marcha para restringir el alcance del aforamiento a los actos cometidos en el ejercicio del cargo. El gobierno encargó un estudio a la Sección Procesal de la Comisión General de Codificación (es decir, el máximo órgano colegiado de asesoramiento del Ministro de Justicia) y al Consejo de Estado para desarrollar una propuesta de reforma limitada de la Constitución para su posterior debate en el Parlamento. Sin embargo, las autoridades subrayan las dificultades inherentes a la adopción de una reforma constitucional y la necesidad de un acuerdo parlamentario muy amplio, que actualmente se está buscando.

65. GRECO señala que las autoridades han encargado un estudio para profundizar en el tema de la responsabilidad penal de los miembros del gobierno (aforamiento) con el fin de restringir su alcance. GRECO entiende el desafío de una reforma legal en este ámbito, dado que implica cambios en las disposiciones constitucionales, pero hace una llamada a las autoridades para que impulsen acciones efectivas.

66. GRECO concluye que la recomendación x no se ha cumplido.

Prevención de la corrupción y promoción de la integridad en las fuerzas y cuerpos de seguridad

Recomendación xi.

68. *GRECO recomendó que la Policía y la Guardia Civil (i) lleven a cabo una evaluación estratégica de los riesgos existentes en áreas y actividades proclives a la corrupción para detectar problemas y amenazas emergentes, y (ii) los datos recabados se utilicen para el diseño proactivo de una estrategia en materia de integridad y lucha contra la corrupción. Sería preferiblemente que ambas instituciones se consultaran mutuamente en el marco de estas iniciativas.*

69. Las autoridades de España se refieren a la legislación y herramientas ya analizadas en el informe de evaluación de la quinta ronda: Asuntos Internos, áreas identificadas como

sensibles por sus riesgos inherentes o episodios recurrentes de conductas contrarias a la Ley (por ejemplo, gestión y administración de recursos financieros, áreas donde hay contacto con organizaciones criminales dedicadas al crimen organizado), estudios temáticos, programas de capacitación, promoción y especialización, etc.

69. GRECO lamenta la falta de acciones específicas para cumplir con la recomendación xi. Se recuerda que las propias autoridades reconocieron en el informe de evaluación sobre España de la quinta ronda que la acción estratégica tiene que ser desarrollada. Actualmente, no existe una estrategia dedicada y proactiva (y no meramente reactiva) para la prevención de la corrupción ni en la Policía ni en la Guardia Civil. Esto requiere una acción decidida.
70. GRECO concluye que la recomendación xi no se ha cumplido.

Recomendación xii.

71. *GRECO recomendó que (i) la Guardia Civil adopte un código de conducta y lo haga público; (ii) tanto la Policía Nacional como la Guardia Civil complementen sus respectivos códigos con directrices y medidas prácticas para su aplicación (por ejemplo, sobre conflictos de intereses, obsequios, uso de recursos públicos, información confidencial, actividades complementarias, neutralidad política, etc.), así como un mecanismo creíble y eficaz de supervisión y ejecución.*
72. Las autoridades de España indican que el proceso de adopción del Código de Conducta de la Guardia Civil está avanzando: se completó un borrador en marzo de 2021 y, dado que tendrá forma de real decreto, se espera su adopción formal durante el segundo semestre de 2021. Se organizaron un par de seminarios en 2020 para recabar opiniones de los agentes sobre los temas que debería comprender el código; en este sentido, se identificaron cuatro áreas temáticas principales: desempeño organizativo y de servicios, educación, contribución al liderazgo institucional y comunicación corporativa. Una vez que el Código se adopte, se impartirá formación. Además de esta formación, y con el fin de hacer un seguimiento del cumplimiento de las obligaciones éticas, se desarrollarán indicadores de desempeño. Adicionalmente, está previsto que se establezca una Oficina de asesoramiento de la Guardia Civil que actúe como punto de contacto para los agentes que soliciten consejo en cuestiones éticas.
73. En lo que respecta a la Policía, las autoridades se remiten al Código de conducta de 2013. Consideran que las disposiciones de este Código, junto con algunas otras normas sobre cuestiones éticas (por ejemplo, las normas sobre el uso de los recursos públicos establecidas en la Resolución de la Dirección General de la Policía de 18 de septiembre de 2014) son suficientes, y también lo es la formación actual y otras actividades de sensibilización (por ejemplo, reuniones durante el desempeño del servicio) a este respecto.
74. GRECO reconoce los progresos realizados por la Guardia Civil para establecer una infraestructura ética dentro de la institución. La redacción del Código de conducta se completó en marzo de 2021 y ahora se espera su adopción en el segundo semestre de 2021. El proyecto de Código es un documento basado en parámetros que incluye valores y principios institucionales, así como normas de conducta. Se prevén medidas de acompañamiento adicionales para que el Código sea aplicable y eficaz, ya que no incluye sanciones, así como para promover el conocimiento de sus disposiciones. En cuanto a la Policía, no se ha hecho nada.

77. GRECO concluye que la recomendación xii se ha cumplido parcialmente.

Recomendación xiii.

76. *GRECO recomendó reconsiderar el sistema de cupos de entrada para los descendientes de miembros de la Guardia Civil.*

78. Las autoridades de España reiteran la razón de ser del sistema de cupos de entrada. Adicionalmente, destacan que el tema ha sido examinado por los tribunales españoles, que no han puesto en duda el principio de igualdad en la aplicación de dichos cupos. En 2020 se revisaron los méritos exigidos en la prueba de acceso a la Escuela de la Guardia Civil para tener en cuenta las políticas de desarrollo rural e igualdad de género.

78. GRECO acoge con satisfacción los avances comunicados para promover el reclutamiento de mujeres en la Guardia Civil (sobre este tema en particular, véase la recomendación xv). GRECO observa, sin embargo, que las autoridades reiteran los mismos razonamientos para las cuotas de ingreso de los descendientes de los miembros de la Guardia Civil que ya fueron invocadas en el informe de evaluación de la quinta ronda. No se ha realizado ninguna reevaluación del sistema como tal.

79. GRECO concluye que la recomendación xiii no se ha cumplido.

Recomendación xiv.

80. *GRECO recomendó reforzar los procesos de investigación (“vetting procedure”) actuales en la Policía y la Guardia Civil y la introducción de un procedimiento de investigación a intervalos regulares a lo largo de la carrera profesional de sus miembros.*

81. Las autoridades de España se refieren a los sistemas de contratación y evaluación periódicos, inspecciones y sistemas de denuncias que fueron descritos en el informe de evaluación de la quinta ronda. Sostienen además que cualquier otra medida en este ámbito iría en contra del principio de presunción de inocencia.

82. GRECO lamenta la falta de desarrollo con respecto a los procesos de investigación y revisión de las fuerzas de seguridad. Se refiere a los estándares GRECO en esta área y a la práctica desarrollada en otros Estados miembros que indica la utilidad de verificaciones de antecedentes específicos para fines de prevención de la corrupción. Insta a las autoridades a explorar esta área.

83. GRECO concluye que la recomendación xiv no se ha cumplido.

Recomendación xv.

84. *GRECO recomendó que la Policía y la Guardia Civil revisen sus procesos internos relacionados con la carrera profesional (selección y acceso, ascensos, libre designación, sistemas de evaluación/méritos) con el único objetivo de identificar oportunidades para mejorar el registro y la publicación de la fundamentación de las decisiones, a fin de establecer un enfoque más objetivo y transparente. Al revisar estos procesos, debe prestarse especial atención a la integración de las mujeres en todos los niveles de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

85. Las autoridades de España consideran que sus sistemas de selección, promoción, libre designación y evaluación periódica son adecuados y están sujetos a controles y contrapesos apropiados.
86. Destacan que, en los últimos años, se han desarrollado políticas específicas de igualdad de género tanto en la Policía como en la Guardia Civil. Su implantación está en curso. En particular, una Resolución de la Dirección General de la Policía de febrero de 2018 estableció la Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía para promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los niveles de las fuerzas de seguridad. A partir de esta iniciativa, en noviembre de 2020 se creó el Área de Derechos Humanos e Igualdad de Género dentro de la Policía. Se encarga de realizar un análisis detallado y continuo de la situación de las mujeres en la Policía, la detección de posibles áreas de discriminación, la adopción de medidas para lograr la conciliación y la corresponsabilidad, así como la mejora de las condiciones de representación y atribución de responsabilidades de la mujer en la Policía. El 1 de febrero de 2021, el 15,59% de los miembros de la Policía eran mujeres.
87. En cuanto a la Guardia Civil, se están llevando a cabo actuaciones en el marco del Plan de Igualdad de la Guardia Civil, aprobado en 2019, para mejorar e impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Se han desarrollado cursos de formación sobre liderazgo femenino y se han mejorado las medidas de corresponsabilidad. En 2020 se revisaron los méritos exigidos en la prueba de acceso a la Escuela de la Guardia Civil para incorporar, entre otras cuestiones, una perspectiva de igualdad de género. Cabe destacar que se introdujeron medidas de acción positiva, determinando que el número de plazas a cubrir por mujeres debería ser al menos del 30%. Cuando no se alcanza dicho porcentaje, las aspirantes femeninas tienen preferencia sobre los hombres, pero solo si la diferencia de las puntuaciones obtenidas es inferior a 0,5 puntos. En el último examen, 17 mujeres ingresaron gracias a esta medida, que tiene como objetivo equilibrar la presencia de mujeres y hombres dentro del cuerpo. Además, se está considerando el establecimiento de una cuota, limitada en el tiempo, reservada a las mujeres que reúnan las condiciones de acceso. Por otro lado, se ha iniciado un análisis detallado de la falta de mujeres que solicitan incorporarse a la Guardia Civil. Sus conclusiones permitirán adoptar medidas adicionales en esta materia y, posteriormente, incrementar el porcentaje de mujeres. Actualmente, el 8% de los miembros de la Guardia Civil son mujeres. El número de mujeres que ingresan aumenta gradualmente cada año. En 2020, el 24,74% del total de nuevos cabos y guardias y el 21,54% de los nuevos oficiales (entrada directa) eran mujeres.
88. Además, la Guardia Civil informa sobre la labor integral, realizada tras la evaluación del GRECO, para articular procesos de carrera más claros, objetivos y transparentes. En consecuencia, se han realizado revisiones anuales, estudios y consultas con las asociaciones profesionales, y se ha dictado nueva normativa en este ámbito, en particular, en relación con el sistema de evaluación (que es clave para los ascensos), así como la asignación de puestos y las libres designaciones.
89. GRECO acoge con satisfacción el desarrollo de políticas específicas en la Policía y la Guardia Civil para promover la igualdad de género; esto constituye una buena práctica en la que otros miembros de GRECO pueden inspirarse. GRECO reconoce, además, las medidas tomadas por la Guardia Civil para revisar sus procesos internos relacionados con la carrera, incluida la adopción de una regulación detallada/actualizada, tras coordinación con las asociaciones profesionales, y está orientada hacia una mayor transparencia y objetividad. Con ello, GRECO considera que la Guardia Civil ha cumplido la recomendación xv.

90. Sin embargo, la Policía tiene que efectuar nuevos avances en este campo, en particular en lo que respecta a un enfoque totalmente transparente y objetivo en áreas como la selección, los traslados, las evaluaciones y el destino de sus efectivos, para justificar de forma más abierta y objetiva las decisiones tomadas en relación con el personal con el fin de disipar cualquier posible duda sobre prácticas de “selección cooptativa”, amiguismo y favoritismo.

91. GRECO concluye que la recomendación xv se ha cumplido parcialmente.

Recomendación xvi.

92. *GRECO recomendó (i) revisar los criterios y procedimientos para la concesión y retirada de complementos, primas y otros beneficios, promoviendo así la transparencia, la coherencia y la justicia en su aplicación, y (ii) introducir controles y seguimiento adecuados en este ámbito.*

93. Las autoridades de España se refieren a las medidas adoptadas por la Guardia Civil para adoptar una regulación detallada (esto es, la Orden General nº 4/2021), tras consulta a las asociaciones profesionales, orientada a una mayor transparencia de la distribución de incentivos por desempeño, incluidas las bonificaciones por productividad, exceso de trabajo y los criterios y procedimientos correspondientes para la gestión de estos incentivos al desempeño. El sistema de seguimiento y control se lleva a cabo por los Directivos. En cuanto a la Policía, las autoridades se refieren a las normas vigentes que ya fueron descritas en el informe de evaluación de la quinta ronda.

94. GRECO recuerda que, en el momento de la adopción del informe de evaluación de la quinta ronda, apreció posibles abusos en la concesión y retirada de asignaciones, bonificaciones y otros beneficios. GRECO reconoce las gestiones realizadas por la Guardia Civil para mejorar el marco regulatorio en materia de incentivos al desempeño. Este es un aspecto de la recomendación xvi, que, sin embargo, no cubre todo su alcance; se espera más de la Guardia Civil al respecto, incluso en relación a otros tipos de asignaciones, bonificaciones y otros beneficios, y, más en general, sistemas de control y seguimiento.

95. En cuanto a la Policía, no se han apuntado novedades; GRECO insta a la Policía a tomar medidas eficaces en este ámbito.

96. GRECO concluye que la recomendación xvi se ha cumplido parcialmente.

Recomendación xvii.

97. *GRECO recomendó que la Policía y la Guardia Civil realicen un estudio sobre el riesgo de conflicto de intereses durante el periodo de servicio activo y después del cese en el mismo (incluyendo a los mandos superiores) y que, a continuación, elaboren normas y orientaciones más específicas en este ámbito.*

98. Las autoridades de España se refieren a las normas vigentes sobre incompatibilidades ya citadas en el informe de evaluación de la quinta ronda. Afirman que la Guardia Civil reconoce la necesidad de avanzar en este ámbito y actualmente está redactando normas adicionales. Una vez se adopte el nuevo marco regulatorio, se espera realizar un estudio

sobre riesgos de conflictos de interés en el servicio activo y en el desempeño de un empleo tras cesar en el anterior. No se ha informado nada con respecto a la Policía.

99. GRECO lamenta la falta de logros materiales en este campo y concluye que la recomendación xvii no se ha cumplido.

Recomendación xviii.

100. *GRECO recomendó que se lleve a cabo una revisión completa de los procedimientos vigentes de denuncia de irregularidades en la Policía y la Guardia Civil, con el objetivo principal de reforzar la protección de la verdadera identidad de los denunciantes y de centrarse en el contenido de la información facilitada.*

101. Las autoridades de España se refieren al marco legal existente sobre protección de denunciantes, que es exactamente el mismo que el descrito en el informe de evaluación de la quinta ronda.

102. GRECO lamenta la falta de desarrollos específicos, incluso de naturaleza práctica, para proteger mejor a los denunciantes dentro de las fuerzas y cuerpos de seguridad. Se trata de un área sensible en el que la acción decidida es crucial para la prevención y detección de la corrupción.

103. GRECO concluye que la recomendación xviii no se ha cumplido.

Recomendación xix.

104. *GRECO recomendó revisar el régimen disciplinario de la Policía y la Guardia Civil, con el fin de reforzar su transparencia, objetividad y proporcionalidad, entre otras cosas y, especialmente, para excluir cualquier posibilidad de que un supervisor jerárquico decida unilateralmente sobre cuestiones disciplinarias.*

105. Las autoridades de España se remiten a la legislación vigente sobre procedimientos y medidas disciplinarias que estaba en vigor en el momento de la adopción del informe de evaluación de la quinta ronda. Además, aportan algunos datos estadísticos sobre el número de expedientes disciplinarios en 2020. La Guardia Civil aclara además que no es posible que un Jefe de Unidad imponga unilateralmente una sanción disciplinaria.

106. GRECO toma nota de la aclaración aportada por la Guardia Civil, en cuanto a que las decisiones disciplinarias las decide únicamente un supervisor, pero recuerda que la recomendación xix no solo trata este tema. En este sentido, GRECO recuerda sus recelos sobre la equidad de los procedimientos disciplinarios. En la Policía, la preocupación más seria se refiere a aquellos procedimientos disciplinarios por faltas leves que incumplen el marco regulatorio (que es diferente a las quejas). Esas situaciones las resuelve, unilateralmente, el superior jerárquico. En tales casos, el superior tiene la responsabilidad de hacer seguimiento de la investigación y de imponer la consiguiente sanción. Asimismo, para faltas disciplinarias leves se reducen las garantías procesales correspondientes, por ejemplo, no se registra la justificación de la decisión y no se pone a disposición del solicitante con posterioridad al procedimiento. Parece aplicarse un doble rasero según el grado del agente sometido a disciplina y los casos en los que se castiga a los altos mandos tienden a ser raros. Por último, el uso de tribunales militares en procesos disciplinarios y penales, que involucran a agentes de la Guardia Civil en el desempeño de funciones

policiales, plantea sus propios desafíos, siendo las decisiones disciplinarias en la institución particularmente duras.

107. GRECO observa la falta de nuevos desarrollos en esta área y concluye que la recomendación xix no se ha cumplido.

III. CONCLUSIONES

108. **En vista de lo anterior, GRECO concluye que España no ha cumplido satisfactoriamente ni ha tratado de manera satisfactoria ninguna de las diecinueve recomendaciones contenidas en el informe de evaluación de la quinta ronda.** De las recomendaciones, siete se han aplicado parcialmente y doce no se han aplicado.

109. Más específicamente, las recomendaciones iii, iv, viii, ix, xii, xv y xvi se han cumplido parcialmente. Las recomendaciones i, ii, v, vi, vii, x, xi, xiii, xiv, xvii, xviii y xix no se han cumplido.

110. En lo que respecta a los PTEF, en el IV Plan de Gobierno Abierto (2020-2024) se prevén algunos desarrollos prometedores, en particular, en materia de transparencia, integridad y rendición de cuentas en el sector público en toda la línea jerárquica, así como el desarrollo de una estrategia más integral en materia de lucha contra la corrupción. Sin embargo, a medida que se lleva a cabo este proceso, sería importante asegurar que se prestara la debida atención a los riesgos específicos de las personas que ejercen altas funciones ejecutivas, incluidos los asesores. Un avance positivo es la intensificación de la función de asesoramiento y supervisión de la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI). No obstante, el tema de las competencias y recursos tanto de la OCI como del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno merece una mayor atención para que la ejecución de las diferentes iniciativas regulatorias previstas se convierta en una realidad, no solo en la norma sino también en la práctica. La publicidad de la información financiera puede beneficiarse de nuevos ajustes y un mayor desglose, a fin de lograr la debida transparencia. La regulación de la actuación de los grupos de interés también sigue siendo un tema pendiente. Asimismo, el sistema de responsabilidad penal de los miembros del gobierno (el llamado aforamiento) está pendiente de revisión.

111. La situación de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley no es la adecuada. GRECO subraya que el alcance del procedimiento de cumplimiento es evaluar la aplicación de las recomendaciones, no reconsiderar la situación ya descrita en el momento de la evaluación. Las autoridades, en su mayor parte, han reiterado las reglas que ya estaban vigentes en 2019, cuando se adoptó el informe de evaluación de la quinta ronda sobre España. La Guardia Civil ha avanzado en su infraestructura ética (que, sin embargo, aún no se ha materializado de manera efectiva) y en el desarrollo de una regulación más detallada sobre los procesos relacionados con la carrera, en particular, los sistemas de evaluación, los procedimientos de nombramiento y los incentivos al desempeño. GRECO también reconoce que se han comunicado algunos avances valiosos, tanto por la Policía como por la Guardia Civil, para promover la igualdad de género; esto puede servir de inspiración para otros miembros de GRECO que se están involucrando en esta política tan relevante. Dicho esto, GRECO subraya particularmente la ausencia de cualquier otra mejora concreta y fáctica realizada por la Policía; esta es una oportunidad perdida para establecer una infraestructura de ética integral, proactiva y efectiva dentro de esta fuerza del orden. Para concluir, GRECO espera que las fuerzas y cuerpos de seguridad realicen unas actuaciones tangibles, comprometidas y completas para cumplir con las recomendaciones, como un tema prioritario y sin demora.

112. En vista de lo anterior, GRECO señala que es necesario seguir avanzando para demostrar un nivel aceptable de cumplimiento de las recomendaciones dentro de los próximos 18 meses. De conformidad con la Regla 31 bis revisada, párrafo 8.2 de su Reglamento, GRECO invita al jefe de la delegación de España a presentar información adicional sobre el cumplimiento de las recomendaciones pendientes, es decir, todas las recomendaciones (i a xix), antes del 31 de marzo de 2023.
113. Finalmente, GRECO invita a las autoridades de España a autorizar, a la mayor brevedad, la publicación del informe, traducirlo al idioma nacional y hacer pública esta traducción.