

PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE DE LA FUNDACIÓN DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.	6
III.	NORMATIVA.	6
IV.	CONCEPTO Y DEFINICIONES.	8
	a) Concepto de Fraude:	8
	b) Concepto de Corrupción:	11
	c) Conflicto de Intereses:	11
	d) Doble Financiación:	12
	e) Irregularidad:	13
V.	RESPONSABLES DEL PLAN. COMITÉ ANTIFRAUDE.	13
VI.	MEDIDAS ANTIFRAUDE, CORRUPCIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES.	15
	A. Medidas de lucha contra el fraude y la corrupción.	17
	1. Prevención.....	17
	2. Detección	18
	3. Corrección.	20
	4. Persecución.....	20
	B. Gestión de los conflictos de intereses.....	21
	1. El conflicto de intereses.....	21
	2. Compromiso de la Fundación. Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses (DACI).....	23
	3. Procedimiento para la gestión del conflicto de intereses.	24
VII.	Disposiciones finales.	29
	a. Seguimiento y Evaluación.....	29
	b. Entrada en vigor	30
	c. Publicidad.....	30
	ANEXO I	32
	ANEXO II	34
	ANEXO III	44
	ANEXO IV	49
	ANEXO V	51

I. INTRODUCCIÓN

La Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León ha sido designada por la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud como Entidad Ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia según lo dispuesto en la Orden 1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del plan de Recuperación y Resiliencia, en tanto le corresponde, en el ámbito de sus competencias, la ejecución de Subproyectos instrumentales de las Reformas e Inversiones incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Es por ello, y en esta condición de Entidad Ejecutora del PRTR que, con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR, en adelante), así como a lo dispuesto en el apartado 1º del artículo 6 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR, en adelante), la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, adopta el presente Plan de Medidas Antifraude.

Interesa mencionar en este punto que, hasta este momento la Fundación no ha estado obligada legamente a disponer de un Plan Antifraude. De acuerdo con el informe de los servicios jurídicos de la Junta de Castilla y León núm. SP-145-2022 de fecha 24/06/2022: *“La Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León no se integra en la categoría de los entes públicos de derecho privado y por tanto no está incluida dentro del ámbito de aplicación del Plan General de Medidas Antifraude de la Administración General e institucional de la comunidad Autónoma de Castilla y León. Por ello la previsión contenida en el punto Tercero del Acuerdo 138/2022 (...) y que está dirigida a las consejerías, organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de la Administración Institucional de la Comunidad de Castilla y León no obliga a la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León.*

Finaliza dicho informe señalando que *“Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de que determinados aspectos del Plan General de Medidas Antifraude de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León pudieran afectar a esa Fundación en el supuesto de que desarrollara actuaciones en colaboración con las entidades de la Administración Autonómica ejecutoras del PRTP”*.

Por tanto, habiendo sido designada por la Consejería de Sanidad como Entidad Ejecutora de los PRTR, procede la adopción del presente Plan en cumplimiento de la normativa referida.

Este Plan, que entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, se configura como un instrumento de planificación vivo y flexible, en la medida en que puede sufrir modificaciones y/o actualizaciones a raíz de la nueva normativa, tanto comunitaria como nacional, el establecimiento de nuevas instrucciones, guías o requerimientos que sean de obligado cumplimiento en la elaboración de los planes antifraude o, en general, en el desarrollo de los trabajos financiados por el MRR. Asimismo, el Plan actualizará su contenido en función de los resultados obtenidos tras la evaluación de riesgos que se realicen.

Este Plan tiene por objeto la prevención, detección y corrección del fraude, de la corrupción y de los conflictos de intereses, evitar la doble financiación y asegurar la compatibilidad con el régimen de ayudas del Estado. Todo ello, garantizando que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables.

Para ello, se tendrán en cuenta todos los elementos del ciclo contra el fraude: la prevención, la detección, la corrección y la persecución. Asimismo, se asegurará que todas las partes interesadas comprendan perfectamente sus responsabilidades y obligaciones, y que se transmita el mensaje, dentro y fuera del organismo en cuestión y a todos los beneficiarios potenciales, de que la Fundación ha adoptado un planteamiento coordinado para combatir el fraude.

El presente Plan se ha confeccionado garantizando en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el artículo 6.5 de la Orden HFP 1030/2021, a saber:

- a) Estructurar las medidas antifraude en torno a los cuatro elementos clave del denominado «ciclo antifraude»: prevención, detección, corrección y persecución.
- b) Prever la realización de una evaluación del riesgo, impacto y probabilidad de riesgo de fraude en los procesos clave de la ejecución del PRTR y su revisión periódica según el riesgo de fraude.
- c) Definir medidas preventivas adecuadas para reducir el riesgo residual de fraude a un nivel aceptable.
- d) Prever la existencia de medidas de detección ajustadas a las señales de alerta y definir el procedimiento para su aplicación efectiva.
- e) Definir las medidas correctivas pertinentes cuando se detecta un caso sospechoso de fraude, con mecanismos claros de comunicación de las sospechas de fraude.
- f) Establecer procesos adecuados para el seguimiento de los casos sospechosos de fraude y la correspondiente recuperación de los Fondos de la UE gastados fraudulentamente.
- g) Definir procedimientos de seguimiento para revisar los procesos, procedimientos y controles relacionados con el fraude efectivo o potencial, que se transmiten a la correspondiente revisión de la evaluación del riesgo de fraude.
- h) Definir procedimientos relativos a la prevención y corrección de situaciones de conflictos de interés -obligatoria suscripción de una DACI, la comunicación al superior jerárquico de la existencia de cualquier potencial conflicto de intereses y la adopción por este de la decisión que, en cada caso, corresponda.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El contenido de este Plan se aplicará a los Fondos Europeos del Next Generation EU, asignados a la Fundación como entidad ejecutora del PRTR.

Desde el punto de vista orgánico, este Plan se aplica a todas las unidades de la Fundación responsables de la gestión de los proyectos y subproyectos financiados por el MRR, así como a todo el personal que haya contratado la Fundación como soporte específico para la gestión de MRR.

Desde el punto de vista administrativo, el alcance de este Plan se extiende a todos aquellos expedientes iniciados para la consecución de Hitos y Objetivos (H&O) del PRTR, independientemente de cuál sea su tipo de tramitación.

Desde el punto de vista temporal, el alcance de este Plan se extiende desde la elaboración de las bases reguladoras hasta la finalización del plazo establecido para conclusión del propio Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, incluyendo los plazos establecidos para la conservación de documentos según el artículo 132 del 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.

III. NORMATIVA.

Para la elaboración del presente Plan de Medidas Antifraude se ha tenido en cuenta, principalmente, la siguiente normativa:

- Acto del Consejo, de 26 de julio de 1995, por el que se establece el Convenio relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Reglamento (CE, Euratom) núm. 2988/1995, de 18 de diciembre, sobre protección de intereses financieros de la UE.
- Reglamento (EURATOM, CE) N° 2185/96 del Consejo, de 11 de noviembre de 1996, relativo a los controles y verificaciones in situ que realiza la Comisión para la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas contra los fraudes e irregularidades.
- Reglamento (UE, EURATOM) N° 883/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de septiembre de 2013, relativo a las investigaciones efectuadas por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1073/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (Euratom) n o 1074/1999 del Consejo.
- 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.

- Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Directiva UE 2017/1371, de 5 de julio de 2017, sobre lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión a través del Derecho penal.
- Real Decreto 91/2019, de 1 de marzo, por el que se regula la composición y funcionamiento del Consejo Asesor de Prevención y Lucha contra el Fraude a los intereses financieros de la Unión Europea.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

IV. CONCEPTO Y DEFINICIONES.

De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 4 de la Directiva (UE) 2017/1371, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2017, sobre lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión Europea a través del Derecho Penal (en adelante, Directiva PIF), se establecen las siguientes definiciones, las cuales deben destacarse a fin de poder ejecutar y cumplir fehacientemente el presente Plan:

a) Concepto de Fraude:

El artículo 3 de la Directiva (UE) 2017/1371, considera «fraude» que afecta a los intereses financieros de la Unión lo siguiente:

En materia de gastos no relacionados con los contratos públicos, cualquier acción u omisión relativa a:

- El uso o la utilización o a la presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la malversación o retención indebida de fondos o activos procedentes del presupuesto de la Unión o de presupuestos administrados por la Unión, o en su nombre,
- El incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información, que tenga el mismo efecto, o
- El uso indebido de esos fondos o activos para fines distintos de los que motivaron su concesión inicial.

En materia de gastos relacionados con los contratos públicos, al menos cuando se cometan con ánimo de lucro ilegítimo para el autor u otra persona, causando una pérdida para los intereses financieros de la Unión, cualquier acción u omisión relativa a:

- El uso o la presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la malversación o la retención infundada de fondos o activos del presupuesto de la Unión o de presupuestos administrados por la Unión, o en su nombre.
- El incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información que tenga el mismo efecto, o
- El uso indebido de esos fondos o activos para fines distintos de los que motivaron su concesión inicial y que perjudique los intereses financieros de la Unión.

En materia de ingresos distintos de los procedentes de los recursos propios del IVA, cualquier acción u omisión relativa a:

- El uso o la presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la disminución ilegal de los recursos del presupuesto de la Unión o de los presupuestos administrados por la Unión, o en su nombre.

- El incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información que tenga el mismo efecto, o
- El uso indebido de un beneficio obtenido legalmente, con el mismo efecto.

En materia de ingresos procedentes de los recursos propios del IVA, cualquier acción u omisión cometida en una trama fraudulenta transfronteriza en relación con:

- El uso o la presentación de declaraciones o documentos relativos al IVA falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la disminución de los recursos del presupuesto de la Unión.
- El incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información relativa al IVA que tenga el mismo efecto; o
- La presentación de declaraciones del IVA correctas con el fin de disimular de forma fraudulenta el incumplimiento de pago o la creación ilícita de un derecho a la devolución del IVA.

Dicha Directiva ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal para transponer las Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero y de terrorismo, y abordar cuestiones de índole internacional.

Por otro lado, cabe reseñar el concepto de sospecha de fraude, que de acuerdo con los Criterios sobre clasificación de irregularidades afectadas por un procedimiento penal del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (en adelante SNCA), se define como «la irregularidad que dé lugar a la incoación de un procedimiento administrativo o judicial a nivel nacional con el fin de determinar la existencia de un comportamiento intencionado, en particular de un fraude, tal y como se contempla en el artículo 1, apartado 1, letra a), del Convenio relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas».

b) Concepto de Corrupción:

Corrupción es la acción y efecto de corromper, es decir, es el proceso de quebrar deliberadamente el orden del sistema, tanto ética como funcionalmente, para beneficio privado, directo o indirecto.

El artículo 4 de la Directiva (UE) 2017/1371 establece la siguiente definición:

- Corrupción pasiva: se entenderá por corrupción pasiva la acción de un funcionario que, directamente o a través de un intermediario, pida o reciba ventajas de cualquier tipo, para él o para terceros, o acepte la promesa de una ventaja, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones, de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.
- Corrupción activa: se entenderá por corrupción activa la acción de toda persona que prometa, ofrezca o conceda, directamente o a través de un intermediario, una ventaja de cualquier tipo a un funcionario, para él o para un tercero, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.
- Malversación: se entenderá por malversación el acto intencionado realizado por cualquier funcionario a quien se haya encomendado directa o indirectamente la gestión de fondos o activos, de comprometer o desembolsar fondos, o apropiarse o utilizar activos de forma contraria a los fines para los que estaban previstos y que perjudique de cualquier manera a los intereses financieros de la Unión.

c) Conflicto de Intereses:

El Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018 establece en su artículo 61.3 que, existe Conflicto de Interés cuando:

“los agentes financieros y demás personas que participan en la ejecución del presupuesto tanto de forma directa, indirecta y compartida, así como en la gestión, incluidos los actos

preparatorios, la auditoría o el control, vean comprometido el ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal”.

Atendiendo a la situación que motivaría el conflicto de intereses, puede distinguirse entre:

- Conflicto de intereses aparente: se produce cuando los intereses privados de un empleado o beneficiario son susceptibles de comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, pero finalmente no se encuentra un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de la persona (o una repercusión en dichos aspectos).
- Conflicto de intereses potencial: surge cuando un empleado o beneficiario tiene intereses privados de tal naturaleza, que podrían ser susceptibles de ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.
- Conflicto de intereses real: implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado o en el que el empleado tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales. En el caso de un beneficiario implicaría un conflicto entre las obligaciones contraídas al solicitar la ayuda de los fondos y sus intereses privados que pueden influir de manera indebida en el desempeño de las citadas obligaciones.

d) Doble Financiación:

De conformidad con el artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del MRR, se produce doble financiación cuando las reformas y proyectos de inversión estén financiados por el Mecanismo y simultáneamente por otro instrumento de la Unión, comprendiendo todos los programas ya sean de gestión compartida o directa, siempre que cubran el mismo gasto o coste.

Se ha de destacar que la existencia de una infracción del ordenamiento jurídico nacional o europeo que perjudique los intereses financieros de la Unión Europea no siempre implica la posible existencia de fraude; la concurrencia de intencionalidad es un elemento esencial en el fraude, elemento que no es preciso que se dé para que exista irregularidad.

e) Irregularidad:

Constituirá irregularidad toda infracción de una disposición del derecho comunitario correspondiente a una acción u omisión de un agente económico que tenga o tendría por efecto perjudicar al presupuesto general de las Comunidades o a los presupuestos administrados por éstas, bien sea mediante la disminución o la supresión de ingresos procedentes de recursos propios percibidos directamente por cuenta de las Comunidades, bien mediante un gasto indebido.

V. RESPONSABLES DEL PLAN. COMITÉ ANTIFRAUDE.

El Comité Antifraude es el órgano colegiado responsable del diseño de la estrategia de lucha contra el fraude sobre la que se elabora el presente plan, la modificación del mismo, su seguimiento, actualización y evaluación de su resultado.

1. **Composición:** El Comité Antifraude estará integrado por los siguientes responsables:

- Responsable de fraccionamiento y distribución
- Supervisión de Enfermería
- Control de gestión

2. **Funciones:** Corresponde al Comité Antifraude las siguientes funciones:

- a) Evaluación periódica del riesgo de fraude, asegurándose de que exista un control interno eficaz que permita prevenir y detectar los posibles fraudes.
- b) Definir la Política Antifraude y el diseño de medidas necesarias que permitan prevenir, detectar, corregir y perseguir los intentos de fraude.
- c) Concienciar y formar al resto de personal.
- d) Abrir un expediente informativo ante cualquier sospecha de fraude, solicitando cuanta información se entienda pertinente a las unidades involucradas en la misma, para su oportuno análisis.
- e) Resolver los expedientes informativos incoados, ordenando su posible archivo, en el caso de que las sospechas resulten infundadas, o la adopción de medidas correctoras oportunas si llegase a la conclusión de que el fraude realmente se ha producido.
- f) Informar al órgano de contratación de las conclusiones alcanzadas en los expedientes incoados y, en su caso, de las medidas correctoras aplicadas.
- g) Suministrar la información necesaria a las entidades u organismos encargados de velar por la recuperación de los importes indebidamente recibidos por parte de los beneficiarios, o incoar las consiguientes sanciones en materia administrativa y/o penal.
- h) Llevar un registro de los muestreos realizados, de las incidencias detectadas y de los expedientes informativos incoados y resueltos.
- i) Elaborar una Memoria Anual comprensiva de las actividades realizadas por el Comité Antifraude en el ámbito de su competencia.

3. Régimen de Reuniones:

Con carácter ordinario el Comité Antifraude deberá reunirse, al menos, una vez al año para conocer de los asuntos que le son propios.

Además de estas reuniones de carácter ordinario, podrá reunirse en cualquier momento con carácter extraordinario, cuando alguno de sus miembros así lo solicite a la persona encargada de realizar la Convocatoria.

La Convocatoria a la misma será realizada por la secretaría del Comité, con una antelación de 48 horas y la misma deberá ir acompañada de un Orden del Día de los asuntos a tratar. En caso de urgencia debidamente justificada podrá celebrarse la sesión sin respetar la antelación de 48 horas.

En todo caso será precisa la asistencia de al menos tres miembros del Comité. En su defecto se celebrará en segunda convocatoria una hora después.

De cada una de estas reuniones se elevará Acta que deberá ser leída y aprobada por todos los miembros del Comité en la reunión siguiente a la celebración de la misma.

VI. MEDIDAS ANTIFRAUDE, CORRUPCIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES.

Las medidas antifraude se centran en los cuatro elementos claves del “ciclo antifraude” contemplados en la Orden HFP/1030/2021: (i) prevención (ii) detección (iii) corrección y (iv) persecución.



Las medidas, son el conjunto de actuaciones contempladas en el Plan que tienen por objeto evitar el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en el ámbito de gestión de fondos que provengan del PRTR, en cualquiera de sus fases.

Pueden ser de:

6.1 **Prevención.** Aquellas que se adopten de manera anticipada para evitar que se produzca la situación o conducta indeseada.

6.2 **Detección.** Aquellas que tienen por objeto la puesta de manifiesto de la existencia de conductas o situaciones contrarias al PIP.

6.3 **Corrección.** Las que tienen por objeto introducir las modificaciones necesarias hacer que desaparezcan las conductas o actuaciones que pongan en riesgo la gestión íntegra de los fondos financiados por el PRTR.

6.4 **Persecución.** Conjunto de actuaciones que tienen por objetivo proceder administrativa o judicialmente contra las personas que hayan incurrido en conductas calificadas como corrupción, fraude, conflictos de intereses o cualesquiera otras contrarias a los principios de buen gobierno y administración e integridad en la gestión de fondos financiados por el PRTR

A continuación, definiremos las medidas de la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León como entidad ejecutora, contra el fraude, la corrupción y el conflicto de intereses.

A. Medidas de lucha contra el fraude y la corrupción.

La Fundación ha puesto en marcha medidas proporcionadas y oportunas para prevenir, detectar y corregir el fraude y la corrupción y ejercitar cuantas acciones legales procedan, para recuperar los fondos que pudieran ser objeto de apropiación indebida. Las medidas proporcionadas contra el fraude se estructuran en torno a los cuatro elementos clave del ciclo antifraude: prevención, detección, corrección y persecución.

1. Prevención

Las medidas preventivas están dirigidas a reducir el riesgo residual del fraude a un nivel aceptable. La Fundación ha puesto en marcha las siguientes medidas preventivas:

1.- Formular una declaración institucional contra el fraude: El órgano de gobierno de la Fundación ha formulado una declaración institucional en la que se compromete a la lucha contra el fraude y a promover en todas sus actuaciones una política de tolerancia cero contra el fraude y la corrupción. Esa declaración, se publicará en la página web de la Fundación. Anexo I.

2.- Código de Conducta y de buenas prácticas de la Fundación: La Fundación dispone de un Código de Conducta, de obligado cumplimiento a todo el personal de la organización y que se encuentra publicado en la página web de la organización y en el portal del empleado. Como Anexo II se adjunta el Código de Conducta de la Fundación que deberá ser comunicado a todos los empleados de la Fundación para su obligado cumplimiento.

El Código tiene un carácter integral, ya que tiene como objeto sentar las bases generales de conducta de la Fundación y la de todo el equipo humano que lo conforma, desde el

personal directivo de la Fundación, a la totalidad del personal que desempeña actividades en el mismo.

En este documento se establecen los valores y principios que han de presidir la actuación de las personas para asegurar que se lleva a cabo conforme a unas pautas éticas y de integridad que garanticen asimismo la buena gestión de la Fundación.

3.- Establecer las bases de comportamiento ético por parte de los empleados la Fundación, incluyendo las pautas de actuación respecto de la aceptación de regalos, favores, atenciones y obsequios que deriven de su interacción con terceros. El personal de la Fundación no aceptará regalos, favores, obsequios y/o atenciones que puedan comprometer su imparcialidad y que resulten inadecuados por razón de su valor, características o circunstancias. Esta política trata de prevenir posibles amenazas a su independencia y asegurar la adecuación de su comportamiento a estándares normales de cortesía acorde a los usos sociales.

4.- Prever acciones formativas dentro del Plan Anual de Formación de la Fundación en materia de ética e integridad pública. Se impartirá formación para todo el personal de la Fundación y, en especial, estarán dirigidos a quienes participan en la gestión de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Estas acciones formativas prestarán especial atención a las obligaciones establecidas por la normativa respecto del régimen de incompatibilidades, los códigos de conducta y a reconocer algunas formas en que se manifiesta la corrupción, sus causas y consecuencias. Su finalidad es concienciar a los empleados de la importancia de la integridad en el ejercicio de su cargo, aumentar su sensibilización y toma de conciencia respecto a posibles situaciones fraudulentas y capacitarlos para detectar y actuar en caso de fraude.

5.- Dar publicidad de los proyectos y contratos que reciben financiación de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el apartado específico de la página web de la Fundación. El objetivo es aumentar la transparencia.

2. Detección

Las medidas de prevención no proporcionan una protección total contra el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses y, por esa razón, resulta necesario establecer mecanismos para detectar a tiempo los comportamientos fraudulentos que escapan a la prevención. Las medidas de detección previstas son las siguientes:

1.- Aplicar un sistema de «banderas rojas» que advierta sobre riesgos potenciales de fraude en atención a ciertos indicadores de alerta establecidos en esta materia por las autoridades nacionales o europeas competentes (Anexo III).

La presencia de estos indicadores obliga a los gestores de los proyectos a descartar cualquier duda que suscite una bandera roja y a comunicar cualquier sospecha de fraude al Comité Antifraude, que será el órgano encargado de evaluar su incidencia. La existencia de banderas rojas no significa que se haya producido un fraude o que pueda producirse, sino que la situación debe ser verificada y supervisada con la diligencia debida.

2.- Comprobar la información y documentación aportada por parte de los beneficiarios, socios, contratistas y subcontratistas (incluida la declaración de ausencia de conflicto de intereses), en cuanto a los diferentes proyectos financiados con cargo a fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La verificación y control tendrá lugar a través de la consulta a bases de datos como: los registros mercantiles, la Base Nacional de Datos de Subvenciones (BNDS), el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, el Registro de Licitadores de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el Registro de Contratos del Sector Público y/o del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI). Asimismo, se podrá hacer uso de técnicas informáticas de prospección de datos y fomentar otros métodos proactivos que permitan detectar posibles situaciones de riesgo.

3.- Establecer un canal de denuncia antifraude (el nuevo SII) para recibir información de posibles sospechas de fraude, corrupción o conflictos de intereses no declarados. El canal será de acceso público.

En este punto, y de conformidad con lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la Fundación ha puesto en marcha su propio canal de denuncias al que se puede acceder a través de la web: <https://www.centrodehemoterapiacyl.es/denuncias/>

3. Corrección.

De acuerdo con lo establecido en la Orden HFP/1030/2021, la detección de posible fraude, o su sospecha fundada, conllevará la inmediata suspensión de la actividad financiada con fondos del MRR, o de la parte de la misma afectada. Otra consecuencia lógica de la detección de un incumplimiento, tras la correspondiente investigación realizada por el Comité Antifraude, es la revisión y evaluación exhaustiva de la incidencia, su calificación como sistémica o puntual, la revisión de los procesos y controles afectados por la misma, y la valoración de si los controles que había establecidos estaban bien dimensionados o no.

Una vez realizadas estas comprobaciones, de acuerdo con lo previsto en el art. 6.5.f) de la Orden HFP/1030/2021, procederá adoptar las medidas correctoras necesarias, con el establecimiento de nuevos controles que eviten que esa incidencia se vuelva a producir. En los supuestos en los que se considere conveniente, el Comité Antifraude podrá proponer a la Dirección de Organización, como medida cautelar, la suspensión de empleo, no de sueldo, del personal involucrado en la conducta irregular.

4. Persecución.

Una vez realizada la investigación, si de la misma se constata la existencia del fraude, la Fundación comunicará los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad decisora responsable última del cumplimiento de los proyectos. Además, la Fundación pondrá en marcha el procedimiento interno para depurar las responsabilidades que hubieran podido generarse.

A estos efectos, el Comité Antifraude dará traslado de su informe al Patronato y a la Dirección de Organización, según proceda en función de la persona autora de los hechos, para que adopten las medidas que consideren oportunas.

Además, si de la investigación realizada se hubiera constatado la comisión de alguna conducta contemplada en el código penal, la fundación dará traslado de la misma a la Fiscalía, a los efectos oportunos, colaborando con ella en todo lo que precise. No puede olvidarse que la intencionalidad es un elemento propio del fraude, y que demostrar la existencia o no de esta intencionalidad, no le corresponde a la Fundación, sino a los órganos judiciales del orden penal.

Asimismo, debe tenerse presente que pueden darse incidencias no significativas y puntuales, y que Fundación, en estos casos, simplemente se procederá a la subsanación de la misma.

Finalmente, en los supuestos de que se trate de incidencias que afectan a algún elemento esencial de los procedimientos de gestión y control, la Fundación deberá valorar si, además de las medidas de responsabilidad, procede iniciar las actuaciones que correspondan para la recuperación de los importes indebidamente percibidos. Este procedimiento de recuperación es independiente del traslado a la Fiscalía de los hechos constatados, por lo que el mismo se tramitará hasta el momento en el que el órgano judicial acuerde la suspensión del mismo.

B. Gestión de los conflictos de intereses.

1. El conflicto de intereses.

El artículo 61 del 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, regula los conflictos de intereses en el ámbito de la gestión del

presupuesto europeo, incluyendo cualquier forma de gestión del mismo (directa, indirecta o compartida).

Dicho artículo dispone lo siguiente:

- “1. Los agentes financieros con arreglo al capítulo 4º del presente título, y otras personas, incluidas las autoridades nacionales de cualquier rango, que participen en la ejecución del presupuesto de forma directa, indirecta y compartida en la gestión, incluidos los actos preparatorios al respecto, la auditoría o el control, no adoptarán ninguna medida que pueda acarrear un conflicto entre sus propios intereses y los de la Unión. Adoptarán asimismo las medidas oportunas para evitar un conflicto de intereses en las funciones que estén bajo su responsabilidad y para hacer frente a situaciones que puedan ser percibidas objetivamente como conflictos de intereses.*
- 2. Cuando exista el riesgo de un conflicto de intereses que implique a un miembro del personal de una autoridad nacional, la persona en cuestión remitirá el asunto a su superior jerárquico. Cuando se trate de personal al que se aplica el Estatuto, la persona en cuestión remitirá el asunto al ordenador correspondiente por delegación. El superior jerárquico correspondiente o el ordenador por delegación confirmará por escrito si se considera que existe un conflicto de intereses. Cuando se considere que existe un conflicto de intereses, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos o la autoridad nacional pertinente velará por que la persona de que se trate cese toda actividad en ese asunto. El ordenador por delegación que corresponda o la autoridad nacional pertinente velará por que se adopte cualquier medida adicional de conformidad con el Derecho aplicable.*
- 3. A los efectos del apartado 1º, existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de los agentes financieros y demás personas a que se refiere el apartado 1º 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.”*

A partir de esta regulación, se deducen los siguientes aspectos, ya adaptados al ámbito de la gestión del PRTR, que deberán ser tenidos en cuenta por el personal de la Fundación:

- I. Este concepto es de aplicación a cualquier interviniente en el proceso de gestión, por lo que se hace extensivo tanto a la contratación pública como al resto de instrumentos jurídicos utilizados en la gestión del PRTR. En todo caso, conforme al considerando 104 del citado Reglamento, debe tratarse de personas con responsabilidades, es decir, siguiendo la Comunicación 2021/C121/01, por la que la Comisión Europea aporta orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento Financiero, debe tratarse de personas responsables del proceso de toma de decisiones o que tengan la capacidad de dirigir el proceso o influir en él de forma razonablemente significativa.
- II. Se entiende que existe un conflicto de intereses *“cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones (...) 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”*.
- III. No obstante, el conflicto de intereses puede generarse al verse amenazada la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de las funciones de un determinado empleado o bien cuando, aun no dándose una amenaza real, la situación pueda ser interpretada por una persona razonable, informada, objetiva y de buena fe como una situación en la que el empleado tiene una contraposición de intereses.
- IV. En cualquier caso, el presente Plan contempla, en el punto 3, de la letra B, del punto VI, un procedimiento para la gestión de los conflictos de intereses.

2. Compromiso de la Fundación. Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses (DACI).

Como medida de prevención de los conflictos de intereses, se establece la obligación de cumplimentar una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) por parte de todos los sujetos que participen en los procedimientos de ejecución financiados con cargo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Anexo IV. Modelo de declaración de ausencia de conflicto de intereses).

Esta obligación incumbe especialmente al responsable del órgano de contratación; al personal que redacte los documentos de la licitación, bases o convocatorias; al responsable del contrato; a los expertos técnicos que valoren las ofertas, solicitudes o propuestas presentadas, así como a los miembros de las mesas de contratación, de los comités de expertos y comisiones de valoración.

En el caso de tratarse de órganos colegiados, la obligación incumbe a todos sus miembros.

Igualmente, deberán cumplimentar la correspondiente DACI los beneficiarios, socios, contratistas y subcontratistas cuyas actuaciones sean financiadas por la Fundación con cargo a fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

No será necesaria la cumplimentación de dicha declaración por parte de los intervinientes en contrataciones realizadas por la Fundación de acuerdo al procedimiento previsto en el artículo 118 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (contratos menores), sin perjuicio de que se pueda requerir de oficio a cualquiera de los intervinientes, expresamente y en cualquier momento, la cumplimentación de dicha declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) en relación a uno o varios de estos expedientes de contratación.

3. Procedimiento para la gestión del conflicto de intereses.

3.1 Conflicto de intereses detectado por el propio empleado, ya sea inicialmente o de forma sobrevenida:

Todo empleado que deba proceder a cumplimentar una DACI, deberá realizar previamente una autoevaluación que consistirá en un análisis de su situación respecto

del procedimiento administrativo que se pretende tramitar a efectos de identificar posibles amenazas a su imparcialidad que puedan influir en sus actuaciones de manera que puedan implicar un perjuicio para los intereses financieros de la Unión Europea. En concreto, deberá analizar si incurre en alguna de las siguientes situaciones, configuradas como motivos de abstención de conformidad con lo dispuesto en el art. 23.2 LRJSP:

1. Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
2. Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
3. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el punto anterior.
4. Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
5. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Si como resultado de dicha autoevaluación, el empleado concluye:

- Que no se encuentra en ninguna de las situaciones anteriores, suscribirá la correspondiente DACI (Anexo IV del presente Plan), que se conservará junto con el resto de la documentación del expediente.

Si con posterioridad a dicha evaluación inicial, el empleado tuviese conocimiento de algún hecho o circunstancia sobrevenida o cualquier cambio que afectase a su situación y que, como consecuencia de este, podría incurrir en alguna de las situaciones anteriormente citadas, deberá proceder, en cuanto tenga conocimiento, conforme a lo descrito en el apartado siguiente.

- Si, por el contrario, concluye que se encuentra en alguna de las situaciones anteriores:

1. Dicho empleado:

- i. Deberá abstenerse provisionalmente de realizar ningún trámite relativo a dicho expediente.
- ii. Deberá cumplimentar una Declaración de Conflicto de Interés -DCI- (Anexo V del Plan), que será remitida, a la mayor celeridad, al Comité Antifraude.

2. El Comité Antifraude, tras realizar las averiguaciones e indagaciones que correspondan, evaluará si efectivamente:

- i. Se trata de alguna de las situaciones anteriores y, por ende, concurre alguno de los motivos de abstención recogidos en el art. 23.2 LRJSP.
- ii. El empleado en cuestión tiene responsabilidad de decisión o capacidad de influencia razonablemente significativa en la gestión del instrumento jurídico afectado.
- iii. Si el contexto de la situación permite concluir la existencia de un vínculo que implique la falta de objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

- iv. Si, aunque se considere que el conflicto de interés no se producirá por la falta de existencia de un vínculo que afecte al ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones
- v. la situación puede ser susceptible de ser percibida, por una persona informada, como un conflicto de interés que ponga en duda la imparcialidad y objetividad de la decisión adoptada en el ejercicio de dichas funciones.

El Comité Antifraude resolverá el procedimiento en el plazo máximo de tres días, a contar desde la recepción del DCI, bien adoptando la decisión de separar del procedimiento a la persona afectada y designando, si es necesario, a otro empleado para el ejercicio de esas tareas, o bien determinando, de forma motivada, que no concurren los supuestos anteriormente descritos. En ambos casos, se dará audiencia al empleado.

Deberá conservarse constancia documental de todo el procedimiento en el expediente del contrato, convenio o encargo afectado. Asimismo, el Comité podrá solicitar el asesoramiento del coordinador antifraude correspondiente y, en todo caso, dará conocimiento a éste de la tramitación de los procedimientos para la gestión del conflicto de intereses que lleve a cabo dicho órgano.

3.2 Conflicto de intereses comunicado por terceras personas, ya sea inicialmente o de forma sobrevenida:

En el caso de que se haya puesto en conocimiento del Comité Antifraude la existencia de una situación de conflicto de intereses, este actuará conforme a lo indicado en el apartado anterior, es decir:

1. Ordenará que el empleado se abstenga provisionalmente de realizar cualquier trámite relativo a dicho expediente.
2. Realizará las averiguaciones e indagaciones que correspondan para evaluar si efectivamente:

- i. Se trata de alguna de las situaciones anteriormente descritas en la letra A) y, por ende, concurre alguno de los motivos de abstención recogidos en el art. 23.2 LRJSP.
 - ii. El empleado en cuestión tiene responsabilidad de decisión o capacidad de influencia razonablemente significativa en la gestión del instrumento jurídico afectado.
 - iii. Si el contexto de la situación permite concluir la existencia de un vínculo que implique la falta de objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.
 - iv. Si, aunque se considere que el conflicto de interés no se producirá por la falta de existencia de un vínculo que afecte al ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones, la situación puede ser susceptible de ser percibida, por una persona informada, como un conflicto de interés que ponga en duda la imparcialidad y objetividad de la decisión adoptada en el ejercicio de dichas funciones.
3. Resolverá el procedimiento en el plazo máximo de cuatro días, a contar desde la recepción de la comunicación:
 - a. En caso de que el Comité Antifraude considere que efectivamente concurren los supuestos anteriores:
 - i. Se comunicará al empleado afectado por escrito y a la mayor celeridad posible, la existencia de un conflicto de intereses, detallándose el motivo o motivos en los que se fundamenta, dándole audiencia al empleado al día siguiente de la recepción por este del mencionado escrito.
 - ii. En el trámite de audiencia, el empleado afectado manifestará al órgano competente si, a su leal saber y entender, se da o no en él el motivo o motivos de abstención alegados:

- Si el empleado afectado apreciase la concurrencia de la causa de recusación, el órgano competente acordará la separación de dicho empleado del expediente o procedimiento (designando, si es necesario, a otro empleado para el ejercicio de esas tareas).

- Si el empleado afectado negase la concurrencia de la causa de recusación, el órgano competente resolverá, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos: (1) bien adoptando la decisión de separar de dicho empleado del expediente o procedimiento (2) o bien determinando, de forma motivada, que finalmente no concurren los supuestos anteriormente descritos, tras la información o documentación proporcionada por el empleado afectado en el trámite de audiencia.

b. En caso de que el Comité Antifraude considere que no concurren los supuestos anteriores, este inadmitirá el escrito presentado, de forma motivada. Deberá conservarse constancia documental de todo el procedimiento en el expediente del instrumento jurídico afectado.

VII. Disposiciones finales.

a. Seguimiento y Evaluación

La Fundación hará un seguimiento y evaluación del Plan de Medidas Antifraude con el objetivo de mantenerlo actualizado y acorde a las directrices nacionales y europeas. El órgano encargado del seguimiento será el Comité Antifraude.

El seguimiento y evaluación del Plan de Medidas Antifraude se realizará anualmente por parte del Comité Antifraude, en colaboración de los respectivos departamentos de la entidad, con el objetivo de velar por su cumplimiento a efectos reguladores y prácticos, así como de identificar aspectos de mejora.

En caso de que se detecte algún riesgo por el órgano gestor o por los órganos de control e independientemente de la periodicidad anual, se efectuará un seguimiento de las medidas incluidas en el Plan.

Asimismo, en el caso de que se materialice un acto contrario a la integridad, de fraude o de corrupción, la organización debe analizar los hechos ocurridos y determinar las modificaciones necesarias a realizarse en las estructuras y procesos de control.

b. Entrada en vigor

El presente Plan de Medidas Antifraude es aprobado por la Directora Técnico Gerente de la Fundación el día de su firma, comenzando su vigencia en esa misma fecha.

c. Publicidad

El Plan de Medidas Antifraude será publicado en la web de la Fundación y difundido a todo el personal, especialmente en las unidades gestoras (departamentos) a través del portal del empleado.

Se pondrá especial atención principalmente en la difusión de nuevas incorporaciones o cambios derivados de la revisión del Plan.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

LA DIRECTORA TÉCNICO GERENTE DE LA FUNDACIÓN DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

Fdo.: Lydia Blanco Peris.



Financiado por la
Unión Europea
NextGenerationEU

ANEXO I

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL FRAUDE DE LA FUNDACIÓN DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

La Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, fundación pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y medio propio y servicio técnico de la Consejería de Sanidad y de la Gerencia Regional de Salud de la Administración autonómica de Castilla y León, ha sido designada por la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud como Entidad Ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia según lo dispuesto en la Orden 1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del plan de Recuperación y Resiliencia, en tanto le corresponde, en el ámbito de sus competencias, la ejecución de Subproyectos instrumentales de las Reformas e Inversiones incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia señala la obligación que tienen los Estados Miembros de aplicar medidas adecuadas para proteger los intereses financieros de la Unión y para velar porque la utilización de los fondos en relación con las medidas financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia se ajuste al Derecho aplicable de la Unión y nacional, en particular en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

La Directora Técnico Gerente de la Fundación, como entidad ejecutora, quiere manifestar su compromiso con los estándares más altos en el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales y su adhesión a los más estrictos principios de integridad, objetividad y honestidad, de manera que su actividad sea percibida por todos los agentes que se relacionan con ella como opuesta al fraude y la corrupción en cualquiera de sus formas.

El personal de la Fundación asume y comparte este compromiso teniendo entre otros deberes los de «velar por los intereses generales, con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres».

Desde la comunicación a esta entidad como entidad ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se ha iniciado la elaboración de un Plan de medidas antifraude para

poner en marcha medidas eficaces y proporcionadas de lucha contra el fraude y la corrupción basado en un planteamiento proactivo, estructurado y específico para gestionar el riesgo de fraude que dé garantías de que el gasto en que se ha incurrido en actuaciones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia está libre de conflicto de interés, fraude y corrupción. Se ha partido de la evaluación del riesgo de fraude realizada al efecto.

Adicionalmente, se cuenta con procedimientos para prevenir, detectar y denunciar situaciones que pudieran constituir fraude o corrupción y para el seguimiento de las mismas.

El objetivo de esta política es promover dentro de la organización una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta y que facilite su prevención y detección, promoviendo el desarrollo de procedimientos efectivos para la gestión de estos supuestos. En definitiva, esta fundación pública de la Comunidad de Castilla y León tiene una política de tolerancia cero.

ANEXO II

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.

El presente Código de Conducta (en adelante, el Código) tiene como propósito y objetivo fundamental poner en conocimiento de las personas trabajadoras de la FUNDACIÓN DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN (en adelante referida indistintamente, “Fundación” o “Chemcyl”) los valores y los principios generales que deben servir de guía para regir su actividad laboral y profesional dentro de la Fundación. El conjunto de políticas y principios generales inspiran la dirección en la cual la Fundación pretende desarrollar sus actividades.

El Código resulta de aplicación a la totalidad de empleados de la Fundación, con independencia de su vinculación, la ubicación geográfica o de la categoría específica en el que cada empleado desarrolle su actividad. El presente Código pretende ser un instrumento organizacional, en el sentido de regular de una forma general, si bien no exhaustiva, el comportamiento de las personas trabajadoras de la Fundación en el seno de la organización en la que se integran.

No obstante, el contenido del Código no es meramente declarativo sino vinculante respecto a la prestación de servicios de las personas trabajadoras.

Por último, y si bien entendemos que el Código no puede resolver cualquier problema de conducta o comportamiento que se pueda suscitar en el seno de la Fundación, lo cierto es que el mismo está destinado a servir de pauta general a la hora de tomar decisiones ante determinadas situaciones en las que el empleado se pueda encontrar, no sólo mientras subsista su relación con la Fundación y/o el Chemcyl, sino también, y en determinadas circunstancias, una vez extinguida la misma por cualquier causa.

PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES.

En el BOCYL de 2 de agosto de 2021 fue publicado el *Acuerdo 81/2021, de 29 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban las directrices para la mejora de la transparencia, eficiencia y austeridad de las entidades integrantes de la Administración*

Institucional de la Comunidad de Castilla y León, así como de las empresas y fundaciones públicas de la Comunidad de Castilla y León.

Este Acuerdo aprueba una serie de directrices en orden a mejorar la transparencia, eficiencia y austeridad de los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de la Administración Institucional de la Comunidad de Castilla y León, entre los que se encuentra la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León.

Entre las directrices, que se declaran vinculantes y de obligatorio cumplimiento, se encuentra en el número 6 la relativa al personal en los siguientes términos:

“Adopción, en materia de personal, de directrices o disposiciones que garanticen el cumplimiento, respecto del personal de la entidad, de los principios establecidos en la Disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como de aquellos de sus preceptos que, según su correspondiente naturaleza jurídica, puedan serles de aplicación”.

En consecuencia, en aplicación de la misma, han sido comunicados a todo el personal de la Fundación los principios a que hace referencia, para conocimiento y correspondiente cumplimiento encontrándose publicados en el Portal del Empleado de la Fundación.

Los citados artículos establecen lo siguiente:

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.

Disposición adicional primera. Ámbito específico de aplicación.

Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.

(...)

CAPÍTULO VI

Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta**Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.**

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos.

- 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.*
- 2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.*
- 3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.*
- 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual,*

religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- 5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.*
- 6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.*
- 7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.*
- 8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.*
- 9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.*
- 10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.*
- 11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.*
- 12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.*

Artículo 54. Principios de conducta.

- 1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.*
- 2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.*
- 3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.*
- 4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.*
- 5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.*
- 6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.*
- 7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.*
- 8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.*
- 9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.*

10. *Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.*
11. *Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.*

TÍTULO IV

Adquisición y pérdida de la relación de servicio

CAPÍTULO I

Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

Artículo 55. Principios rectores.

1. *Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.*
2. *Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:*
 - a) *Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
 - b) *Transparencia.*
 - c) *Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
 - d) *Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
 - e) *Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
 - f) *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.*

Artículo 59. Personas con discapacidad.

1. *En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.*
2. *La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.*
3. *Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.*

**PRINCIPIOS ÉTICOS ANTE LOS FONDOS NEXT GENERATION UE- PLAN DE
RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA (PRTR)**

Con independencia de los principios recogidos en el apartado anterior, las personas que ejerzan tareas de gestión, seguimiento y/o control, que participen en la ejecución de las medidas del PRTR prestarán especial atención en el cumplimiento del presente Código de Conducta en los siguientes aspectos y fases del procedimiento de gestión de proyectos financiados con fondos del MRR:

1. Se llevará a cabo el cumplimiento riguroso de la legislación de la UE, nacional y/o regional aplicable en la materia de que se trate, especialmente en las materias siguientes:
 - a. Elegibilidad de los gastos
 - b. Contratación pública
 - c. Información y publicidad
 - d. Medio ambiente
 - e. Igualdad de oportunidades y no discriminación
2. El personal de la Fundación relacionadas con la gestión, seguimiento y control de los fondos del MRR ejercerán sus funciones basándose en la transparencia, lo que implica claridad y veracidad en el tratamiento y difusión de cualquier información o datos que se den a conocer, tanto interna como externamente.
3. Se tendrá especial consideración en cumplir el principio de transparencia durante el desarrollo de los procedimientos de contratación.
4. El cumplimiento del principio de transparencia no irá en detrimento del correcto uso que el personal debe realizar de la información considerada de carácter confidencial, como pueden ser datos personales o información proveniente de empresas y otros organismos, debiendo abstenerse de utilizarla en beneficio propio o de terceros, en pro de la obtención de cualquier trato de favor o en perjuicio del interés público.
5. Existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo por parte del personal de la Fundación de las funciones relacionadas con los fondos del MRR se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política, de interés económico o por cualquier otro motivo con los beneficiarios de las actuaciones cofinanciadas.
6. Un conflicto de intereses surge cuando un empleado de la Fundación puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales

Se tendrá especial precaución en que no se produzcan conflictos de intereses en el personal relacionado con los procedimientos de contratación en operaciones financiadas por los fondos NGUE

- a. En el supuesto de que se identifique un riesgo de conflicto de intereses se procederá a:
 - i. Analizar los hechos con la persona implicada para aclarar la situación
 - ii. Excluir a la persona en cuestión el procedimiento de contratación
 - iii. En su caso, cancelar el procedimiento.
- b. En el caso de que efectivamente se haya producido un conflicto de intereses, se aplicará la normativa legal en materia de sanciones.

RESPONSABILIDADES RESPECTO DEL CÓDIGO

Es responsabilidad de todo el personal dependiente de la Fundación entender y cumplir los principios de este Código de Conducta, en especial las que llevan a cabo funciones de gestión, seguimiento y/o control de operaciones financiadas con fondos NGUE

Para mayor claridad, se puntualizan y concretan algunas responsabilidades específicas según los distintos perfiles profesionales

1. **Todo el personal** tiene la obligación de:
 - a. Leer y cumplir lo dispuesto en el Código
 - b. Colaborar en su difusión en el entorno de trabajo a colaboradores, proveedores, empresas de asistencia técnica o cualquier otra persona que interactúe con la Fundación.
2. **Los responsables de área**, además de las anteriores, tienen la obligación de
 - a. Contribuir a solventar posibles dudas que se planteen respecto al Código
 - b. Servir de ejemplo en su cumplimiento
3. Los órganos directivos, deben

- a. Promover el conocimiento del Código por parte de todo el personal
- b. Fomentar la observancia del Código y cumplir sus preceptos.

ANEXO III

CATALOGO DE BANDERAS ROJAS CONTRA EL FRAUDE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

La Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, fundación pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y medio propio y servicio técnico de la Consejería de Sanidad y de la Gerencia Regional de Salud de la Administración autonómica de Castilla y León, ha sido designada por la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud como Entidad Ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia según lo dispuesto en la Orden 1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del plan de Recuperación y Resiliencia, en tanto le corresponde, en el ámbito de sus competencias, la ejecución de Subproyectos instrumentales de las Reformas e Inversiones incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia señala la obligación que tienen los Estados Miembros de aplicar medidas adecuadas para proteger los intereses financieros de la Unión y para velar porque la utilización de los fondos en relación con las medidas financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia se ajuste al Derecho aplicable de la Unión y nacional, en particular en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

Las medidas de prevención no pueden proporcionar una protección completa contra el fraude y, por tanto, se necesitan sistemas de control para detectar a tiempo los comportamientos fraudulentos que escapen a la prevención. Además es necesario asegurar que los procedimientos de control focalicen la atención sobre los puntos principales de riesgo de fraude y, para ello, es necesaria la definición de indicadores de fraude o señales de alerta (banderas rojas) que sirven como signos de alarma, pistas o

indicios de posible fraude. La existencia de una bandera roja no implica necesariamente la existencia de fraude, pero sí indica que una determinada área de actividad necesita atención extra para descartar o confirmar un fraude potencial.

Se recoge a continuación un Catálogo que contiene una relación, no exhaustiva, para cada riesgo, de los indicadores de fraude o banderas rojas más empleadas, con el fin de detectar patrones o comportamientos sospechosos, especialmente en aquellos casos en los que varios indicadores confluyen sobre un mismo patrón o conducta de riesgo.

Las siguientes banderas son de aplicación a cualquier interviniente en el proceso de gestión de los fondos, por lo que se hace extensivo tanto a la contratación pública como al resto al resto de implicados en la gestión del PRTR

A	MANIPULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO A EFECTOS DE LIMITAR LA CONCURRENCIA
1	Los pliegos de cláusulas de prescripciones técnicas y/o administrativas se han redactado a favor de un licitador;
2	Los pliegos presentan prescripciones más restrictivas que las aprobadas en procedimientos <u>previos</u> similares;
3	Se fracciona el contrato en dos o más procedimientos con idéntico adjudicatario evitando la utilización del procedimiento que hubiese correspondido según la cuantía total, procedimiento que requiere mayores garantías de concurrencia y de publicidad;
4	El procedimiento de contratación se declara desierto y vuelve a convocarse a pesar de que se recibieron ofertas admisibles de acuerdo con los criterios que figuran en los pliegos;
5	Ausencia de medidas de información y publicidad en la documentación relativa al procedimiento de contratación y/o insuficiencia de plazos para la recepción de ofertas;
6	Los pliegos incorporan cláusulas inusuales o poco razonables
7	Se han recibido quejas en este sentido por parte de licitadores

B	COLUSIÓN EN LA LICITACIÓN
8	El resultado de la licitación conlleva a la adjudicación de un contrato a una oferta excesivamente alta en comparación con los costes previstos, con las listas de precios públicos, con obras o servicios similares o promedios
9	Todas las ofertas presentadas incluyen precios elevados de forma continuada. Constaría posible acuerdo entre los licitadores en precios ofertados
10	Ante la presencia de nuevos licitadores las ofertas bajan considerablemente
11	Existen subcontratistas que participaron en la licitación
12	Existen conexiones entre licitadores (ej. Domicilios comunes, personal, nº teléfono, etc)
13	Existen licitadores ficticios
C	CONFLICTO DE INTERESES
14	Comportamiento inusual por parte de un empleado que insiste en obtener información sobre el procedimiento de licitación sin estar a cargo del procedimiento;
15	Un empleado del órgano de contratación que haya trabajado para una empresa participa en el concurso de forma inmediatamente anterior a su incorporación al puesto de trabajo en el organismo adjudicador
16	Vinculación familiar entre un empleado del órgano de contratación y una persona con capacidad de decisión o con influencia en la empresa licitadora;
17	No se presenta DACI por los empleados encargados de la contratación o se hace de forma incompleta
18	Aceptación continuada de ofertas con precios elevados y/o trabajo de calidad insuficiente
19	Los miembros del órgano de contratación no cumplen con los procedimientos establecidos en el código de ética del organismo;

20	Empleado encargado de contratación declina ascenso a una posición en la que deja de tener que ver con adquisiciones
21	Indicios de que un miembro del órgano de contratación pudiera estar recibiendo contraprestaciones indebidas a cambio de favores relacionados con el procedimiento de contratación;
22	Socialización entre un empleado encargado de contratación y un proveedor de servicios o productos más allá de lo estrictamente profesional.
23	Comportamientos inusuales por parte de los miembros del órgano de contratación
D	MANIPULACIÓN DE OFERTAS PRESENTADAS
24	Han existido quejas de licitadores
25	Existe una falta de control e/o inadecuación de los procedimientos de licitación
26	Hay indicios que evidencian cambios en las ofertas después de la recepción de estas
27	Existen ofertas que han sido excluidas por la existencia de errores
28	Hay licitadores capacitados que han sido descartados por razones dudosas
29	Aceptación de baja temeraria sin haber sido justificada adecuadamente por el licitador
E	FRACCIONAMIENTO DEL GASTO
30	Se aprecian dos o más adquisiciones con objeto similar efectuadas a favor de idéntico adjudicatario, con la única finalidad de no utilizar procedimientos con mayores garantías de concurrencia
31	Las compras se han separado injustificadamente, ejemplo, contratos separados de mano de obra y materiales, estando ambos por debajo de los umbrales de la licitación abierta
G	EJECUCIÓN DEL CONTRATO
	Cambios en la prestación sin causa razonable justificada

32	
33	Prestación en términos inferiores a lo estipulado en el contrato
34	El pedido de bienes o los servicios facturados es dudoso o no existe
35	Se han realizado subcontrataciones en cascada
36	Se han realizado pagos en efectivo.

ANEXO IV

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI)

Expediente:

Contrato:

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de contratación arriba referenciado, el abajo firmante, como participante en el proceso de preparación y tramitación del expediente, DECLARA:

Primero. Estar informado de lo siguiente:

1. Que el artículo 61.3 «Conflicto de intereses», del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE) establece que «existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal.»

2. Que el artículo 64 «Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses» de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen 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, define el conflicto de interés como «cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación».

3. Que el apartado 3 de la Disposición Adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, establece que «El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés resulta de aplicación a los

empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen, de forma individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos descritos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones».

4. Que el apartado 4 de la citada disposición adicional centésima décima segunda establece que:

– «A través de la herramienta informática se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las que se pueda dar un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas a las que se refiere el apartado anterior y los participantes en cada procedimiento».

– «Para la identificación de las relaciones o vinculaciones la herramienta contendrá, entre otros, los datos de titularidad real de las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 22.2.d).iii) del Reglamento (UE) 241/2021, de 12 febrero, obrantes en las bases de datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y los obtenidos a través de los convenios suscritos con los Colegios de Notarios y Registradores

Segundo. Que, en el momento de la firma de esta declaración y a la luz de la información obrante en su poder, no se encuentra/n incurso/s en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de interés, en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional centésima décima segunda, que pueda afectar al procedimiento de licitación/concesión de subvenciones.

Tercero. Que se compromete/n a poner en conocimiento del órgano de contratación/comisión de evaluación, sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses que pudiera conocer y producirse en cualquier momento del procedimiento en curso.

Cuarto. Que conoce que, una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea *falsa*, *acarreará las consecuencias disciplinarias/administrativas/judiciales que establezca la normativa de aplicación*.

(Fecha y firma, nombre completo y DNI)

ANEXO V

Modelo de declaración de conflicto de intereses (DCI)

D., con NIF que desempeña su puesto de trabajo en En relación con el expediente/contrato con nº/ref. relativo al contrato/convenio/encargo (se indicará el que proceda) de (objeto del negocio jurídico) en el cual intervengo, confirmo, de acuerdo con mi leal saber y entender, lo siguiente:

Considerando las características de las funciones y responsabilidades que desempeño en relación con el citado expediente, y una vez realizada la autoevaluación para detectar la posible existencia de conflicto de intereses de conformidad con lo establecido en el apartado VI.B del Plan de Medidas Antifraude de la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, considero que incurso en alguna de las situaciones que se describen en el citado apartado, por lo que procedería mi abstención provisional en los trámites relativos a dicho expediente.

A continuación, se describe la situación concreta en la que me encuentro: *(Deberán incluirse, al menos, los siguientes aspectos:*

- *Se identificará en cuál de las situaciones recogidas en el apartado 5.3 del Plan de Medidas Antifraude se incurre,*
- *Se detallará las circunstancias concretas del caso en cuestión que menoscabarían el ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones,*
- *Se identificará todos los actores implicados, así como sus cargos y responsabilidades,*
- *Su opinión personal sobre si debe ser apartado de forma definitiva de la tramitación del expediente o, si por el contrario, se podría implementar algún tipo de salvaguarda que reduzca el riesgo de incurrir en un conflicto de intereses.)*

Lo que comunico al (superior jerárquico), a los efectos oportunos.

Dña. SOLEDAD ALFAGEME CUADRADO, en su calidad de Secretaria del Patronato de la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, constituida por Acuerdo de 27 de marzo de 2003 de la Junta de Castilla y León y domiciliada en Paseo de Filipinos, s/n de Valladolid, y en virtud de la atribución conferida por el artículo 9º, 1 d) de sus Estatutos,

CERTIFICA:

Que en la sesión ordinaria del Patronato de la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, celebrada el día 20 de diciembre de 2024, presidida por el Consejero de Sanidad y con la asistencia de todos los patronos y por unanimidad se adoptaron, entre otros, los siguientes

ACUERDOS

Aprobación del Plan de Medidas Antifraude de la Fundación de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León,

Lo cual certifico a los efectos procedentes, en Valladolid

LA SECRETARIA DEL PATRONATO

Firmado por: MARIA SOLEDAD ALFAGEME CUADRADO
En la fecha 27.12.2024
Cargo: TECNICO FACULTATIVO

