arquia/e-temas

Deontología y arquitectura

Manual para un ejercicio profesional digno



Eloy Algorri García
Gloria Gómez Muñoz

7

arquia/e-temas 7

Deontología y arquitectura

Manual para un ejercicio profesional digno

Eloy Algorri García
Gloria Gómez Muñoz

fundación **arquia**

CRÉDITOS

Colección arquia/e-temas, núm. 7

EDICIÓN
FUNDACIÓN ARQUIA
c/ Barquillo, 6, 1º Izq. 28004 Madrid
fundacion@arquia.es
fundacion.arquia.com

DIRECTORA DE LA COLECCIÓN
Mónica Bonafonte Romagosa

COORDINACIÓN EDITORIAL
Yolanda Ortega Sanz, FQ

CORRECCIÓN DE TEXTOS
Virginia Fernández Nadal

DISEÑO EDITORIAL DE LA COLECCIÓN
Folch

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN
Montse López Baget

PROGRAMACIÓN
Francesc Bosch y Xtranet

ISBN 978-84-121042-3-3
IBIC AMD (ejercicio profesional)

Publicación digital. Consulta online y descarga pdf

© de esta edición, Fundación Arquia, diciembre 2019
© de los textos, sus autores
© del material gráfico, sus autores
© cubierta: *Estornino*, ilustración de Pol Montserrat

PATRONATO
FUNDACIÓN ARQUIA

PRESIDENTE
Javier Navarro Martínez

VICEPRESIDENTE 1º
Alberto Alonso Saezmiera

VICEPRESIDENTE 2º
José Antonio Martínez Llabrés

PATRONOS
Carlos Gómez Agustí
Fernando Díaz-Pinés Mateo
Montserrat Nogués Teixidor
María Villar San Pío
Naiara Montero Viar
Javier Ventura González

DIRECTORA
Sol Candela Alcover

La edición de esta publicación ha sido patrocinada por Arquia Bank.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (*www.conlicencia.com*; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La cubierta se ilustra con un estornino pinto (*Sturnus vulgaris*), una especie de ave paseriforme muy gregaria, presente en la Península Ibérica durante todo el año. La elección del mismo se debe a que su vuelo en bandadas es el máximo ejemplo de cooperación, con miles de pájaros volando al unísono como si fueran uno solo. Este comportamiento es para defenderse de los depredadores ya que, al moverse como uno solo organismo, dificultan la detección por parte del depredador de una presa concreta.

A Carlos Hernández Pezzi

ÍNDICE

Prefacio 6

Introducción.
¿Por qué una guía de ética profesional
para arquitectos? 8

1. PROFESIONES Y EJERCICIO PROFESIONAL 15

1.1. Breve reseña sobre el origen de las profesiones liberales 16
1.2. Las profesiones liberales en el actual contexto europeo 18
1.3. El ejercicio profesional en España 21

2. LA ÉTICA PROFESIONAL COMO ÉTICA APLICADA 25

2.1. Enfoques y principios de la ética profesional 26
2.2. La ética profesional como defensa de los derechos de los ciudadanos 28

3. DEONTOLOGÍA APLICADA AL EJERCICIO DEL ARQUITECTO 31

3.1. El carácter preventivo de la Deontología 31
3.2. La autorregulación como elemento que define el modelo de ejercicio 32
3.3. Deontología coercitiva y voluntaria, colectiva e individual 33
3.4. Objetivos básicos de los códigos deontológicos 34
3.5. Los principios de los códigos deontológicos 36
3.6. El Código Deontológico de los arquitectos. Orígenes e historia 37
3.7. El Código Deontológico de los arquitectos. Actualidad 40
3.8. Propuestas de buenas prácticas deontológicas 49

4. DEONTOLOGÍA INSTITUCIONAL 51

4.1. Mandatos legales y estatutarios 51
4.2. Tres cuestiones polémicas 57

5. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS 63

5.1. Presentación de la denuncia 63
5.2. Admisión a trámite 64
5.3. Diligencias previas 65
5.4. Acuerdo de incoación de expediente y nombramiento del instructor 65
5.5. Instrucción 66
5.6. Propuesta de resolución 67
5.7. Diligencias «para mejor proveer» 67
5.8. Resolución 68
5.9. Notificación 69
5.10. Recursos 69
5.11. Ejecución de la resolución 70
5.12. Conclusiones 71

6. DEONTOLOGÍA COMPARADA: EL CASO DEL REINO UNIDO 73

Bibliografía 79
Notas biográficas
Colección arquia/e-temas

Prefacio

Los cambios que ha experimentado nuestra profesión en las últimas décadas son profundos. Tanto los arquitectos como sus organizaciones colegiadas llevan tiempo en un proceso de transformación impulsado por diversas cuestiones, entre ellas la crisis económica, la evolución de la economía hacia la globalización y los cambios en el mercado de los servicios, así como la competencia, las exigencias y el proceso de convergencia europeo. Todo ello ha supuesto modificaciones de la estructura profesional y del modelo de ejercicio tradicional de la arquitectura. Los arquitectos ya están trabajando en unas condiciones muy diferentes a las de apenas hace una década.

Los encargos profesionales en la actualidad son mucho más amplios que la redacción de proyectos de edificación, la dirección de obras, los trabajos de urbanismo o la realización de dictámenes y peritaciones. En numerosas ocasiones, intervienen en ellos más de un arquitecto y profesionales de otras disciplinas.

Por otro lado, las estructuras empresariales de los arquitectos han cambiado sustancialmente en las últimas décadas. El porcentaje de arquitectos que ejercen la profesión por cuenta propia ha descendido un 17 % entre 2009 y 2017, según los últimos datos de la encuesta en línea de la Fundación Arquia, que también señala el incremento en ese periodo del número de asalariados y colaboradores con otros estudios. Estos datos indican una tendencia clara hacia la modificación de las prácticas profesionales, que pasa del ejercicio tradicional libre de la profesión, con un carácter individual o en asociación estable con otros arquitectos, a un modelo en el que predominan las estructuras laborales o las redes colaborativas, apoyadas en redes y nuevas tecnologías que no estaban disponibles hace algunos años.

La presente guía pretende situar la deontología profesional en este nuevo contexto. El objetivo es ofrecer un manual didáctico y práctico, elaborado por arquitectos, que dé a conocer los principios de la deontología para un ejercicio profesional contextualizado, digno y comprometido con la realidad en la actualidad y en el futuro.

Si bien las cuestiones éticas no están en el centro del debate habitual en la sociedad, en el caso de los arquitectos se desconoce el fundamento y el alcance de la deontología, a pesar de que es uno de los pilares fundamentales en los que se basa la estructura profesional.

Normalmente esta cuestión se asocia a las comisiones disciplinarias o deontológicas de los colegios de arquitectos a las que, en el peor de los casos, se ven obligados a acudir como denunciantes o denunciados.

Sin embargo, esa parte de la deontología solo es una de las consecuencias finales de su aplicación. Su principal valor es que regula, ordena y dignifica el ejercicio profesional, da sentido al trabajo de los arquitectos en un contexto social más amplio y mejora sustancialmente la reputación social de nuestra profesión.

El Código Deontológico, cuya última versión fue aprobada en 2015, supuso un primer paso para la actualización de la deontología frente a los cambios producidos en el ejercicio de la arquitectura. No obstante, queda una labor pendiente para dar a conocer los fundamentos y las consecuencias prácticas de este documento tanto a los arquitectos como al resto de la sociedad. No hay que olvidar que las principales funciones del Código Deontológico son la didáctica y la preventiva, así como la de facilitar el ejercicio profesional al arquitecto en unas condiciones de dignidad y de respeto a sus clientes, a sus compañeros y a la organización colegial.

El propósito de esta guía es favorecer el conocimiento y la comprensión de todas estas cuestiones de manera clara y sencilla a los profesionales de la arquitectura y a personas interesadas en el tema.

Introducción. ¿Por qué una guía de ética profesional para arquitectos?

La reflexión sobre las cuestiones morales nunca ha sido fácil ni popular, y si la ética profesional es parte de este ámbito, esta guía parece destinada al olvido. Sin embargo, creemos que este es un momento muy oportuno para arriesgarnos a hablar de ciertas ideas básicas sobre algunos conceptos como la responsabilidad, los deberes y valores o la justicia en el ejercicio profesional de los arquitectos. Varias son nuestras razones para pensar que es necesaria una reflexión sobre la importancia de la ética profesional hoy en día en el campo de la arquitectura. Trataremos de explicar algunas a continuación.

La transformación de nuestra profesión

Desde hace unos años, asistimos a una transformación social que ha afectado a la arquitectura igual que al resto de las profesiones tradicionalmente liberales. En las últimas décadas, el número de titulados se ha incrementado exponencialmente. La democratización del acceso a la universidad primero y la aparición de numerosas escuelas de arquitectura, públicas y privadas, ha supuesto la duplicación del número de arquitectos colegiados en apenas veinte años. En 1998 había algo más de veinticinco mil, y casi cincuenta mil en 2018.[1] Cada año se titulan en España cerca de mil cuatrocientos arquitectos.[2] Hasta 2006, la intensa actividad en el sector de la construcción basada en el negocio inmobiliario permitió soportar este enorme incremento del número de profesionales de la arquitectura, a pesar de que se habían producido cambios sustanciales, como la eliminación de las tarifas de honorarios, la liberalización del mercado de servicios o la modificación en la obligatoriedad de visado de los trabajos profesionales.

Por tanto, no solo la crisis económica iniciada en 2007 puso en cuestión el modelo profesional del arquitecto en España, sino que ya antes había comenzado un cambio profundo, oculto durante un tiempo tras la bonanza de la economía del país derivada del mercado inmobiliario. Una vez que disminuyó el ritmo del sector, emergió abruptamente, junto con la caída del número de encargos, una crisis de identidad profesional entre los arquitectos.

El profesional liberal con estudio propio, solo o con algún socio, que se encarga de todas las tareas, desde las técnicas hasta las comerciales o administrativas, ha visto como en las últimas décadas el proceso constructivo se ha hecho cada vez más complejo y exigente.

1 Fuente: censo consolidado de arquitectos del CSCAE, 2018.

2 Fuente: datos estadísticos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018.

En función de la escala de los proyectos, ya no es posible desarrollar en el estudio de arquitectura todas las tareas que se requieren. Cada vez es más frecuente la necesidad de contar con colaboradores y expertos. Estas circunstancias han llevado a los arquitectos a tomar dos posiciones. Una defiende el control y la responsabilidad completa del proceso por el arquitecto como técnico generalista y otra aboga por la especialización en campos diversos. Seguramente ambas son complementarias y posibles, pero la profesión necesita un proceso para redefinir **qué es un arquitecto** en este nuevo contexto. Porque en este periodo también se han consolidado otras formas de ejercicio profesional que han supuesto nuevos modelos organizativos y nuevas relaciones laborales para realizar tanto trabajos propios del arquitecto como actividades en otros campos.

Las relaciones profesionales entre los arquitectos también se han transformado, en gran medida por la especialización a la que han tenido que acudir muchos compañeros para obtener encargos que les permitan subsistir de su trabajo. También por la mayor presencia de la figura del arquitecto como contratado por cuenta ajena en estudios, despachos de arquitectura y empresas promotoras y constructoras. Esto ha implicado esquemas de colaboración y una redefinición de los papeles que desempeña cada uno de los profesionales en el proyecto arquitectónico, urbanístico urbanístico, etc.

Según los datos disponibles, existen más arquitectos con contrato laboral, en gran medida en empresas o estudios de arquitectura de mayor tamaño. En este caso, la relación profesional entre colegas se superpone a la que se establece entre empleador y empleado, que debe acogerse al cumplimiento de todas las obligaciones que corresponda. La regulación de estas relaciones laborales ha sido un tema de reivindicación, especialmente de los titulados más jóvenes, que acceden al mercado laboral a través de esta fórmula y no están dispuestos a asumir el sistema de prácticas de épocas anteriores, cuando la iniciación a la profesión se hacía junto a arquitectos de más edad y experiencia de una manera informal y, en muchas ocasiones, fuera de la legalidad laboral. En ello jugaban un papel muy importante la imagen social del arquitecto y el carácter vocacional de la profesión.

En este repaso a los cambios en las formas de ejercicio, también hay que incluir a aquellos que trabajan para la Administración Pública en todas sus modalidades. La sociedad, por suerte, es cada vez más exigente con la gestión de lo público y solicita transparencia en todo aquello que la afecta.

Esto implica el reconocimiento de ciertos valores a los profesionales, considerados como buenos, frente a otros que no son deseables porque su aplicación no repercute en el bien común.

Por último, y aunque es una cuestión que afecta al conjunto de la sociedad, no hay que olvidar mencionar la incorporación de las mujeres a la profesión. Este es un hecho que, sin duda, modifica el perfil y aporta mayor diversidad a la definición tradicional del arquitecto. Las mujeres, en el ejercicio de la profesión, encuentran las mismas barreras que en el resto de los ámbitos de la sociedad, a las que se añaden los retos propios de un sector de corte tradicionalmente masculino.

La transformación del sector

Desde mediados del siglo pasado, el sector de la construcción en España se consolidó como uno de los principales motores de la economía y se apoyó en nuevos desarrollos urbanos para la edificación de viviendas de nueva planta. En este periodo ya se produjeron diversas crisis con etapas de recesión, la más reciente de las cuales se inició en 2007 con el pinchazo de la llamada burbuja inmobiliaria. El colectivo de los arquitectos, como profesionales vinculados a la edificación, se ha beneficiado de los periodos de bonanza y ha sufrido en las épocas de disminución de la actividad del sector de la vivienda. Una de las soluciones para evitar esta situación podría haber sido diversificar para no depender exclusivamente de la obra nueva, pero en esta última década el ámbito de la construcción tampoco ha sido capaz de reinventarse de acuerdo con las nuevas condiciones del contexto social, económico y ambiental.

En estos momentos todo indica que hay una oportunidad y una necesidad de rehabilitación de edificios y renovación de ciudades para ofrecer mejores condiciones de habitabilidad en las viviendas y responder a las urgentes exigencias ambientales con el fin de frenar el deterioro de nuestro planeta. También es urgente replantear el papel del urbanismo como instrumento que permite alcanzar estos objetivos mediante actuaciones integrales, capaces de abordar la complejidad de las situaciones que se dan en nuestras ciudades y territorios.

Por su impacto en la última década, es necesario señalar los importantes cambios que se han producido en las normas técnicas de aplicación a la edificación. El Código Técnico de la Edificación y otros textos han transformado notablemente la manera de idear la arquitectura, de desarrollar los proyectos y de ejecutar las obras.

La consecuencia ha sido un importante incremento de la complejidad en el desarrollo de cualquier proyecto. En muchos casos, los trabajos antes llevados a cabo solo por el arquitecto necesitan la intervención de un mayor número de profesionales para abordar todas las exigencias normativas.

Esta ampliación de los trabajos de la arquitectura ha supuesto nuevas oportunidades profesionales asociadas a la especialización del conocimiento en determinados aspectos como la eficiencia energética, las instalaciones, las estructuras e incluso otros aspectos más novedosos como la movilidad, la participación social, la dinamización, etc.

La transformación social

La sociedad española del siglo XXI es muy diferente a la de hace unas décadas. Basta con repasar, por ejemplo, los cambios en la configuración de los hogares o la pirámide de la población. Estas transformaciones se deben reflejar también en la arquitectura y en el urbanismo y, por tanto, en el trabajo profesional de los arquitectos. Aparecen en nuestras ciudades nuevos modelos de vivir y convivir, cambios en la manera de desplazarse y de trabajar y en el reparto del tiempo de ocio. Siguen existiendo muchas dificultades de acceso a la vivienda, sobre todo para los más jóvenes, y aumenta la importancia de la gestión del alojamiento y el cuidado del número creciente de personas mayores en nuestro país.

También asistimos a un interés cada vez mayor por los problemas ambientales y sus actuales y futuras consecuencias en la salud. El cambio climático ya es un tema habitual en el debate público, mientras que en las ciudades se aplican protocolos para reducir la contaminación mediante restricciones al tráfico. Sabemos, además, que la situación económica impide a muchas familias, que padecen pobreza energética, alcanzar condiciones de bienestar adecuadas en sus viviendas.

El papel de la ética en el desarrollo de la arquitectura como profesión

En este contexto, planteamos la pregunta sobre el papel que tiene o puede tener la ética en el desarrollo de la arquitectura como profesión.

Sería deseable que, después de leer esta guía, cada arquitecto adoptara su propia posición, porque la ética profesional es eminentemente práctica y sus principios deben ser interiorizados para aplicarlos.

Si no es así, es difícil justificar su utilidad en el día a día, pues queda reducida al control deontológico que realizan los colegios de arquitectos de acuerdo con las atribuciones que la sociedad les ha delegado. Una ética profesional que no se practica es una ética reducida y en cierta medida desvirtuada, ya que no alcanza el objetivo fundamental que se propone.

Aunque más tarde analizaremos los atributos de un buen profesional de la arquitectura, la ética profesional parte del conocimiento adquirido por reflexión a partir de la experiencia del ejercicio profesional cotidiano, con los retos y dilemas que plantea. Es, de alguna manera, un proceso de aprendizaje constante, porque, al desempeñar su profesión, el arquitecto se enfrenta continuamente a situaciones en las que debe tomar decisiones sobre la base de los principios que definen su comportamiento.

La mayor parte de las veces, la forma de actuar deriva de los principios y valores de cada individuo, algunos de su dimensión integral como persona y otros relacionados con su manera de entender el ejercicio de su profesión. Aun así, es útil tratar de poner cierto orden en los motivos que conducen a los arquitectos a actuar de una determinada forma para ser conscientes de sus consecuencias en la profesión como colectivo y en el contexto social de su trabajo.

No se trata de cuestionar los valores ni la ética de los arquitectos como personas individuales, sino de poner de manifiesto aquellos principios relacionados con su trabajo, justificados por las características propias de su profesión.

No hay que olvidar que los arquitectos son expertos capaces de desarrollar trabajos que otros profesionales o trabajadores no hacen y que esa especialización es la que justifica su existencia. Como cliente que reclama sus servicios, la sociedad deposita la confianza en el saber hacer y en el conocimiento de los arquitectos como colectivo profesional.

Por ello, además de garantizar su competencia, los arquitectos como colectivo asumen el compromiso de realizar los encargos de manera responsable, de acuerdo con la calidad y la excelencia que se espera de este tipo de servicio profesional. Este deber se encuentra intrínsecamente unido a una situación de privilegio basada a la exclusividad del ejercicio en su ámbito de actividad que la sociedad le concede.

No se trata, pues, de una cuestión opcional, que dependa de la voluntad del profesional, sino de una obligación asumida de manera individual y colectiva dentro de un acuerdo social.

El profesional es un ser humano que ha pasado por una socialización en la que ha adquirido, se supone, no solo habilidades, sino también modos de hacer, sentido de pertenencia a un colectivo profesional y a una tradición centrada en la mejor prestación individualizada de un determinado tipo de servicio, y el sentido de lo que es ser un buen profesional, cuáles son sus obligaciones profesionales, el modo de interpretarlas en el presente desde una tradición, de una historia, escrita o no, del ejercicio profesional, de sus mejores logros y de sus desviaciones o malas prácticas.[3]

El arquitecto existe porque la sociedad ha depositado en él el monopolio del ejercicio. Como contrapartida, le exige una autorregulación basada en una determinada ética profesional. La profesión de arquitecto tiene un carácter institucional desde el momento en el que la sociedad la legitima y le concede una serie de privilegios para su ejercicio. Esta legitimación tiene sentido porque se refiere a ciertos fines deseables para las personas, como hábitats adecuados y dignos en todas las escalas: vivienda, ciudad, territorio.

La concesión de este privilegio va acompañada del cumplimiento de una serie de normas para la correcta consecución de los fines a los que se aspira mediante esa actividad. Por ello, la ética profesional y su aplicación son herramientas muy potentes para consolidar la posición de una profesión en la sociedad. Una profesión será valorada socialmente si demuestra con su práctica que es merecedora de la confianza depositada en ella y desempeña su actividad de acuerdo con unos determinados principios. Se trata de un compromiso colectivo, del que todos los individuos deben participar. Por ello, la deontología es un elemento fundamental para garantizar el adecuado desarrollo profesional de los arquitectos y arquitectas, en condiciones de igualdad entre ellos y ofreciendo garantías como colectivo a la sociedad.

La sociedad otorga a los arquitectos la exclusividad del ejercicio y estos asumen el compromiso de hacerlo de manera responsable, con calidad y criterios de excelencia.

3 Augusto Hortal Alonso: *Ética general de las profesiones*, pág. 26.

1. PROFESIONES Y EJERCICIO PROFESIONAL

El ejercicio de una profesión significa la dedicación asidua de una persona a una actividad especializada por la que recibe una retribución económica, lo que constituye su medio de vida.

Esta dedicación continua y especializada hace suponer que el profesional es un experto competente en su actividad, que ha tenido una formación y preparación específicas para desarrollar las tareas que se le encomiendan, bien mediante el aprendizaje de un oficio, bien por la obtención de un título académico.

De esta exclusividad en el conocimiento se deriva un fuerte sentido de pertenencia a un colectivo que, como tal, asume y defiende la profesión ante la sociedad. A este sentimiento de pertenencia y de defensa de un conocimiento y una capacidad para desarrollar la actividad se lo denomina corporativismo.

Solo los colegas de profesión, constituidos en colegio, estarían legitimados no solo para otorgar la acreditación para ejercer la profesión, sino además para controlar el modo de ejercerla y corregir posibles malas prácticas.[4]

Cuando una persona elige una profesión como ocupación laboral, asume determinadas condiciones diferentes a las de otro tipo de trabajo. Por un lado, hay una condición de especialización en el conocimiento y, por otro, esa especialización le hace formar parte de un colectivo que conoce y comprende las peculiaridades del desarrollo de su trabajo. Por eso, solo el conjunto de los profesionales es capaz de ejercer un determinado control para garantizar que la práctica de cada individuo sea correcta. Este control asegura el correcto servicio a la sociedad y protege a quienes desarrollan adecuadamente ese trabajo.

Durante su formación académica y profesional, los arquitectos adquieren un conocimiento especializado que deben poner al servicio de la sociedad y del colectivo para garantizar la adecuada práctica laboral de cada individuo.

4 Augusto Hortal Alonso: *Ética general de las profesiones,* pág. 37.

1.1. BREVE RESEÑA SOBRE EL ORIGEN DE LAS PROFESIONES LIBERALES

El origen de las profesiones denominadas clásicas, entre las que se encuentra la de arquitecto, reside en la especialización y el perfeccionamiento técnico, y posteriormente científico, de una determinada actividad artesanal. Desde su origen, el conocimiento específico se vincula con la obtención de una serie de beneficios relacionados con la salud, el bienestar o unas mejores condiciones de vida para las personas.

En el caso de la construcción, a medida que avanzaba el conocimiento y se perfeccionaba la técnica, el albañil o maestro de obras dio origen al arquitecto como profesional especializado en ese campo con conocimientos acumulados y capacidad para desarrollar ese trabajo con garantías suficientes. Por otra parte, la demostración práctica de ese conocimiento a lo largo del tiempo hizo que la sociedad reconociera la capacidad de esos profesionales y confiara en su saber hacer.

Con este enfoque, una profesión se puede definir como una actividad ocupacional en la que de «forma institucionalizada se presta un servicio específico a la sociedad por parte de un conjunto de personas (los profesionales) que se dedican a ello de una forma estable, obteniendo de ellas su medio de vida. El profesional, con los otros profesionales (colegas), obtiene o trata de obtener el control sobre el ejercicio de la profesión, a la que se accede tras un largo proceso de capacitación teórica y práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercer dicha profesión».[5]

Dentro de las profesiones, aquellas que se han denominado liberales, como la arquitectura, tienen, además, otras condiciones específicas. Las profesiones liberales tradicionalmente eran actividades que ejercían los ciudadanos libres y la nobleza, en contraposición con los llamados oficios serviles. Entre ellos, se encontraban profesores, abogados, constructores, arquitectos, ingenieros y médicos. Desde el siglo XIX, la «profesión liberal» alude a determinadas actividades ejercidas por un grupo de personas que, bajo la influencia del pensamiento liberal de esa época, comenzaron a tener conciencia de clase y funcionar de forma independiente del Estado. En ese contexto, las organizaciones profesionales asumieron con frecuencia las tareas de habilitación para poder ejercer la actividad, así como su organización y supervisión.

5 Augusto Hortal Alonso: *Ética general de las profesiones,* pág. 51

José Ortega y Gasset distinguió las profesiones liberales de otras ocupaciones por las siguientes características:[6]

- El profesional liberal trabaja con su capacidad intelectual, mientras que los oficios y artes serviles utilizan principalmente el trabajo manual o corporal.
- El profesional liberal se enfrenta como individuo con casos específicos a los que tiene que dar soluciones individualizadas.

De esta manera, la profesión liberal requiere de talento y formación, ya que no se pueden aplicar rutinas de trabajo estandarizadas, habituales en otras ocupaciones. La adquisición del conocimiento necesario para afrontar cada uno de los encargos implica un gran esfuerzo, constancia y dedicación. La compensación económica no hace comprensible este esfuerzo, y como dice Ortega, es la complacencia en la ocupación lo que interesa al profesional como una necesidad propia. A esa misma idea se refieren algunos autores cuando señalan que se espera de los profesionales que, en el desempeño de sus funciones, no prime el ánimo de lucro, sino cierto altruismo, una orientación básica encaminada a favorecer a la colectividad. Esta condición se expresa habitualmente como la función social de la arquitectura.[7]

La profesión liberal tiene, por tanto, un carácter personal y vocacional por el que quienes la ejercen buscan la excelencia, ser los mejores en su campo para resolver con brillantez los problemas a los que se enfrentan.

En el siglo pasado, Ortega y Gasset relacionó las profesiones liberales con la individualidad, con una forma de vida que permite el desarrollo personal. Actualmente, la configuración social es muy distinta a la de mediados del siglo pasado. No se puede diferenciar con tanta claridad el ejercicio de las profesiones liberales del de otras ocupaciones y trabajos.

En el caso de los arquitectos, el ejercicio tradicional de la profesión de manera autónoma sigue una tendencia a la baja desde hace años, mientras que aumentan otras formas de trabajo en sociedades profesionales o por cuenta ajena en empresas de mayor tamaño.

6 José Ortega y Gasset: «Las profesiones liberales».

7 Augusto Hortal Alonso: *Ética general de las profesiones,* pág. 45.

Sería deseable reflexionar acerca de si estos cambios están influyendo en la manera en que los profesionales se enfrentan realmente a su trabajo para saber si tiene sentido seguir hablando de conceptos como la vocación, el compromiso, la orientación altruista o el desarrollo personal en la actividad del arquitecto.

1.2. LAS PROFESIONES LIBERALES EN EL ACTUAL CONTEXTO EUROPEO

La Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y el Consejo sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales (7 de septiembre de 2005, pág. 205) recoge en su artículo 43 que «las profesiones liberales son aquellas que ejercen quienes, gracias a sus especiales cualificaciones profesionales, prestan personalmente, bajo su propia responsabilidad y de manera profesionalmente independiente, servicios intelectuales y conceptuales en interés del mandante y de la población en general».

En 2014, en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el papel y el futuro de los profesionales liberales en la sociedad civil europea en 2020, se definen las profesiones liberales como aquellas que reúnen las siguientes características:

- Prestan un servicio idealmente de gran calidad, con marcado carácter intelectual.
- Esta prestación está basada en una educación superior (académica).
- Hay un compromiso con el interés de servicio público.
- El ejercicio de las funciones es técnica y económicamente independiente.
- La prestación del servicio se hace a título personal, bajo la responsabilidad del prestador y de manera profesionalmente independiente.
- Debe existir una relación de confianza especial entre el prestador del servicio y el cliente.
- Hay un cierto abandono del interés en obtener el máximo beneficio económico frente al interés del prestador por ofrecer un servicio óptimo.
- Existe un compromiso de respeto estricto y preciso de la ética y las normas profesionales.

Conviene insistir en que esta definición de profesión liberal se refiere a aquellos servicios profesionales que afectan a cuestiones esenciales de la vida, la salud y la justicia, o bien asuntos económicos importantes. Por ello, quienes se dedican a estas actividades deben poseer un alto grado de profesionalidad y de compromiso ético. En el caso de la arquitectura, todas estas condiciones son de aplicación, porque se trata de una actividad destinada a lograr la seguridad, salubridad y habitabilidad de edificios y ciudades, lo que permite el correcto desarrollo de la vida de las personas en unas condiciones dignas.

Además de estas condiciones, algunos de los elementos distintivos de las profesiones liberales son los siguientes:[8]

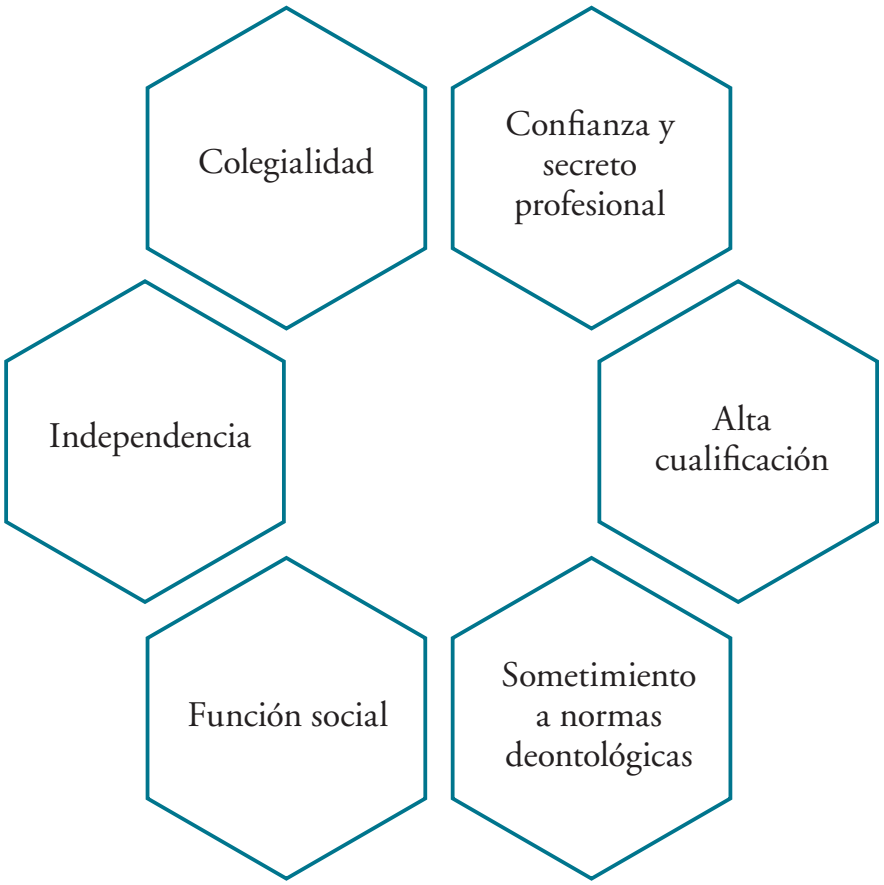
Confianza y secreto profesional: El cliente que contrata los servicios del profesional deposita en él la confianza en que será capaz de solucionar el problema que le plantea con la discreción que corresponda al caso. Esta confianza es uno de los elementos distintivos más importantes.

Intelectualidad, alta cualificación y desarrollo profesional continuo: El saber y el conocimiento especializado se reconocen mediante la certificación de un título público. Sin embargo, esto no es suficiente; para mantener la competencia en su campo, el profesional debe actualizarse en un proceso de formación continua. Sus clientes y la sociedad esperan que los expertos mantengan al día sus conocimientos para que puedan ofrecer la mejor prestación del servicio.

Independencia: El conocimiento especializado y actualizado dota al profesional de criterios propios de actuación, lo que supone una garantía frente a interferencias de terceros. Su actuación debe regirse por criterios de objetividad e imparcialidad, y debe evitar los conflictos de interés que puedan surgir.

Colegialidad: Los profesionales, por la especificidad de su conocimiento, han tenido siempre un fuerte sentimiento de pertenencia a su colectivo y, por extensión, a las instituciones que los representan, que son los colegios profesionales como corporaciones de derecho público.

8 María Hilda Garrido Suárez: *Deontología del abogado: el profesional y su confiabilidad.*



▶ Elementos distintivos de las profesiones liberales

Sometimiento a normas deontológica: Los profesionales liberales tienen unos deberes específicos por su ejercicio, no compartidos con el resto de los ciudadanos. Los colegios profesionales se encargan del cumplimiento de estos deberes, de manera que los ciudadanos u otros expertos pueden reclamar directamente al profesional frente a su colegio, sin necesidad de acudir a la jurisdicción ordinaria.

Función social: Como hemos visto, la sociedad delega en los profesionales una serie de privilegios ligados a la satisfacción de necesidades esenciales y generales de la sociedad y el individuo. En ese sentido, el ejercicio de la arquitectura tiene, en último lugar, una función social derivada del desarrollo de un servicio de utilidad pública.

Actividad desinteresada: En su origen, las actividades estaban vinculadas al deber de solidaridad, sin que la intención principal fuera recibir una contraprestación económica. El abuso de esta vocación por parte del propio colectivo y de la sociedad ha llevado a situaciones de conflicto especialmente con otros derechos laborales y sociales. Por ejemplo, la falta de la remuneración digna por un trabajo realizado en determinadas condiciones.

1.3. EL EJERCICIO PROFESIONAL EN ESPAÑA

El artículo 35 de la Constitución Española de 1978 dice: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

Se reconoce así el deber del trabajo y el derecho a la libertad de elección de la profesión. Y en su artículo 36, señala: «La Ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los colegios profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los colegios deberán ser democráticos».

En el caso del ejercicio de determinadas profesiones que afectan a bienes sensibles para la sociedad y los ciudadanos, además del derecho al ejercicio, existe un deber que sujeta a los profesionales a unas normas de comportamiento definidas y aprobadas por los colegios profesionales, de acuerdo con las leyes. Como hemos visto, se trata de una de las características propias de las profesiones liberales.

La otra norma fundamental que desarrollan los artículos de la Constitución es la Ley 2/1974, del 13 de febrero, sobre colegios profesionales (cuya última modificación es del 7 de julio de 2012). Dice en su artículo 5.i:

> *Corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones, en su ámbito territorial:*
> *a) Cuantas funciones redunden en beneficio de la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados. […]*
> *i) Ordenar, en el ámbito de su competencia, la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares…*

Este marco jurídico se completa con la clasificación de las profesiones en función de las condiciones propias para su ejercicio. De acuerdo con la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, las profesiones se han clasificado de la siguiente manera:[9]

Profesiones reguladas, que la ley recoge y regula en atención a diversas necesidades, pero no siempre dependientes de la posesión de un título académico.

Profesiones tituladas, que requieren un título determinado, oficial o de un centro de enseñanza reconocido.

Profesiones colegiadas. Son aquellas cuyo ejercicio, además de un título universitario o de formación profesional, requieren la incorporación a un colegio profesional, en atención a que su práctica afecta a bienes y derechos relevantes y sensibles de los ciudadanos y la sociedad, como los genéricamente denominados salud, seguridad e integridad de las personas físicas. Este concepto ha de extenderse, además, al resto de derechos fundamentales, como el de patrimonio y otros derivados conexos o necesarios para su ejercicio, como la propiedad, los servicios generales y la preservación del medio ambiente, entre otros.

En España, por tanto, disponemos de un sistema de profesiones colegiadas en un marco garantista del Estado de derecho similar al del resto de los países europeos. Tanto la Constitución como las demás normas que regulan los colegios y el ejercicio profesionales comportan

9 Gonzalo Múzquiz: *El ejercicio de las profesiones tituladas en el marco de los derechos fundamentales.*

un régimen específico basado en la formación y el cumplimiento de principios y valores que dan una categoría social a la prestación de estos servicios.

Para disponer de un marco legal con seguridad y garantías, España, igual que otros países europeos, dispone de un sistema de profesiones colegiadas con un régimen específico basado en la formación profesional continua y el cumplimiento de principios y valores por parte de los profesionales.

Por sus condiciones y el objetivo final de los servicios, el ejercicio de la arquitectura se encuentra dentro de esta categoría, pues es una profesión titulada y colegiada.

Esta categoría se basa en la exigencia de una conducta profesional de sus miembros por la función social que cumplen, en respeto del pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

2. LA ÉTICA PROFESIONAL COMO ÉTICA APLICADA

La ética como disciplina se propone orientar, justificar o cuestionar las actuaciones y decisiones humanas a nivel general, reflexionar sobre los elementos constitutivos de la vida moral y acompañar en el proceso de decisiones de cada individuo en un momento concreto de su desarrollo personal. La reflexión ética también nos ayuda a comprender los valores de la sociedad a la que pertenecemos y a entender el comportamiento de nuestros semejantes.

El ámbito laboral ocupa actualmente una parte importante de nuestro tiempo y preocupaciones y nos plantea, de manera continua, cuestiones relacionadas con la ética, ligadas a nuestro desempeño profesional.

La ética profesional es, por tanto, una ética aplicada a las situaciones que surgen en el desarrollo del trabajo profesional.

Además de esta ética práctica personal, en determinadas profesiones existe un conjunto de deberes relacionados con el ejercicio; se lo denomina deontología profesional y se relaciona con la ética y la moral, pero tiene su ámbito de aplicación específico.

> *Bonita y eufónica palabra,* deontología*, que nada tiene que ver con los dentífricos, sino con ta deonta, lo apropiado, lo que en cada caso corresponde. La ética se ocupa del buen uso que cada cual hace de su libertad; sus recomendaciones (entre las que se encuentra, por cierto, no estafar ni abusar del prójimo) son iguales para todos los seres racionales. Las normas deontológicas, en cambio, establecen el comportamiento adecuado de cada oficio o cargo público: no son iguales para un ministro que para un futbolista o una diseñadora.*[10]

La ética profesional y la deontología son conceptos que suelen intercambiarse y confundirse, pero existen ciertas diferencias entre ellos. La primera se refiere a la conciencia personal del individuo, mientras que la segunda alude a un modelo de actuación de todo un colectivo que ha acordado y normalizado los principios considerados correctos para garantizar la calidad y profesionalidad de sus servicios a la sociedad.

10 Fernando Savater: *Libre mente,* pág. 136.

Entre ética profesional y deontología, se pueden identificar las siguientes diferencias:[11]

ÉTICA PROFESIONAL	DEONTOLOGÍA PROFESIONAL
• Orientada al bien, a lo bueno. • No normativa. • No exigible. • Propone motivaciones. • Conciencia individual predominantemente. • Amplitud: se preocupa por los máximos. • Parte de la ética aplicada.	• Orientada al deber (el deber debe estar en contacto con lo bueno). • Normas y códigos. • Exigible a los profesionales. • Exige actuaciones. • Aprobada por un colectivo de profesionales. • Mínimos obligatorios establecidos. • Se ubica entre la moral y el derecho.

▶ Diferencias entre ética y deontología profesional

2.1 ENFOQUES Y PRINCIPIOS DE LA ÉTICA PROFESIONAL

Hemos visto que el ejercicio de una profesión consiste en la realización de un conjunto de acciones y actuaciones por parte de unas personas, los profesionales, preparadas y cualificadas para ello con el objetivo de proporcionar un determinado bien o servicio a uno o varios clientes. Por sus condiciones específicas y los fines a los que se dirigen, estas actuaciones están sujetas a una ética profesional y a una conducta basada en una deontología.

La cuestión es cómo distinguir las acciones y actuaciones adecuadas de las que no lo son.

En los últimos tiempos, ha crecido la preocupación por la ética aplicada en diversas disciplinas. La filósofa Victoria Camps señala que se debe a la falta de los puntos de apoyo que en otro tiempo proporcionaban la religión, la ideología o las formas sociales de organización homogéneas, así como a los avances en los derechos sociales y las democracias.[12] La misma autora indica varias posiciones en la teoría moral que han influido en la definición de la ética profesional. En primer lugar, la identificación de una serie de virtudes deseables en la Grecia clásica, continuada por el cristianismo.

11 Unión Profesional: *Deontología profesional: los códigos deontológicos*

12 Victoria Camps: *Breve historia de la ética.*

En segundo lugar, la determinación de los principios que afianzan el valor de los individuos en la modernidad. Por último, una ética utilitarista basada en las consecuencias de las acciones. Se pueden definir, por tanto, dos modelos para la ética profesional, uno basado en los principios y otro basado en las consecuencias. Camps considera que ambos planteamientos son complementarios y, junto con una teoría de las virtudes, servirían para definir una ética profesional práctica y adecuada en la actualidad: «Los principios orientan, pero tomados en su literalidad tienen desventajas […] y acaban siendo dogmáticos por inflexibles. Hay que atemperarlos y verlos en función de las consecuencias, si bien estas tampoco deben tener la última palabra, pues en tal caso corren el mismo peligro de pervertirse y eludir los principios morales». Las virtudes serían el elemento que media entre principios y consecuencias porque señalan la excelencia de la persona, es decir, su disposición moral a actuar como es debido.[13]

Un principio ético se define como un imperativo de tipo general que nos orienta acerca de lo que es bueno y deseable o nos permite identificar lo que es rechazable en una determinada manera de actuar. Los principios se refieren, como hemos visto, a un valor o meta que nos permite organizar acciones en un contexto concreto. De esta manera, pueden existir principios universalmente aceptados que, en función de diferentes situaciones, por ejemplo, culturales, se traduzcan en acciones diferentes, pero todas ellas tratan de alcanzar el valor deseado o evitar lo no deseado.

En el caso de las actuaciones profesionales, y en un modelo ético apoyado en los principios, existe cierto consenso que permite evaluar si una actuación profesional proporciona los servicios de una manera éticamente adecuada.

La definición de estos principios orientadores de la ética profesional surgió del debate que se produjo en la década de 1970 en el campo de la bioética. Posteriormente, los cuatro principios (**beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia**) se extendieron a la medicina y al resto de las profesiones.[14] Estos se describen de la siguiente manera:

El denominado *principio de beneficencia* es la primera idea que debe orientar las acciones profesionales. Se trata de que las actuaciones se dirijan a hacer bien a las personas prestándoles un servicio competente, responsable, adecuado a sus necesidades y deseos para ayudarlas a vivir mejor.

13 Victoria Camps: *Breve historia de la ética.*

14 Augusto Hortal Alonso: *Ética general de las profesiones,* pág. 173

Por otro lado, todas las actuaciones profesionales tienen como destinatarias a otras personas, a las que hay que tratar como tales, respetando su dignidad, autonomía y derechos. Esta formulación corresponde al *principio de autonomía:* tratar a los clientes y usuarios de los servicios profesionales como personas, contar con su parecer, respetar sus derechos y convicciones, proponerles diferentes alternativas en función de sus necesidades y obtener su consentimiento tras haberlos informado de manera comprensible. Se trata de relacionarse con ellos como iguales y diferentes, con el respeto y consideración que merecen.

Las actuaciones profesionales se realizan en un contexto social, económico y cultural. Por ello hay que administrar los recursos de manera eficiente respetando el *principio de justicia,* que consiste en proceder con justicia, cumplir con las obligaciones contractuales implícita o explícitamente contraídas, de acuerdo con el marco institucional público o privado y el papel del profesional, asumiendo el contexto social y las obligaciones para establecer prioridades y asignar recursos, más aún cuando son limitados.

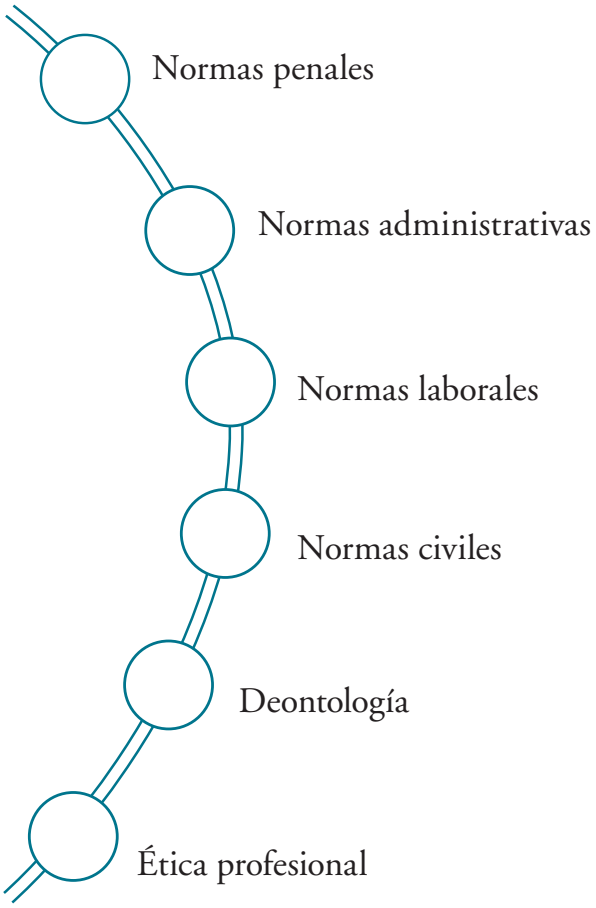
Por último, las actuaciones profesionales no deben causar daños ni perjudicar a terceros, de acuerdo con el *principio de no maleficencia.* El principio propone no ejercer mal el propio oficio, no perjudicar al cliente ni a otros, no manipularlos ni ejercer violencia sobre ellos, no violar sus derechos ni ignorarlos como personas, no cometer injusticias contra ellos privándolos de los que se les debe o les corresponde.

De manera general, estos cuatro principios permiten a los profesionales orientar su actividad en el ámbito concreto y a las corporaciones establecer los mínimos necesarios para concretar las normas deontológicas que deben asumir sus colegiados.

2.2 LA ÉTICA PROFESIONAL COMO DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS

Aunque no queda explícitamente definido en los principios de la ética profesional, existe un aspecto fundamental en la relación del profesional con quienes solicitan sus servicios. Se trata del compromiso que el primero adquiere con su cliente en el contexto de asimetría de la información que se produce entre ambos. Los servicios prestados por profesionales liberales son complejos y requieren un alto nivel de especialización. Los clientes no suelen disponer de la suficiente información, conocimientos técnicos y experiencia

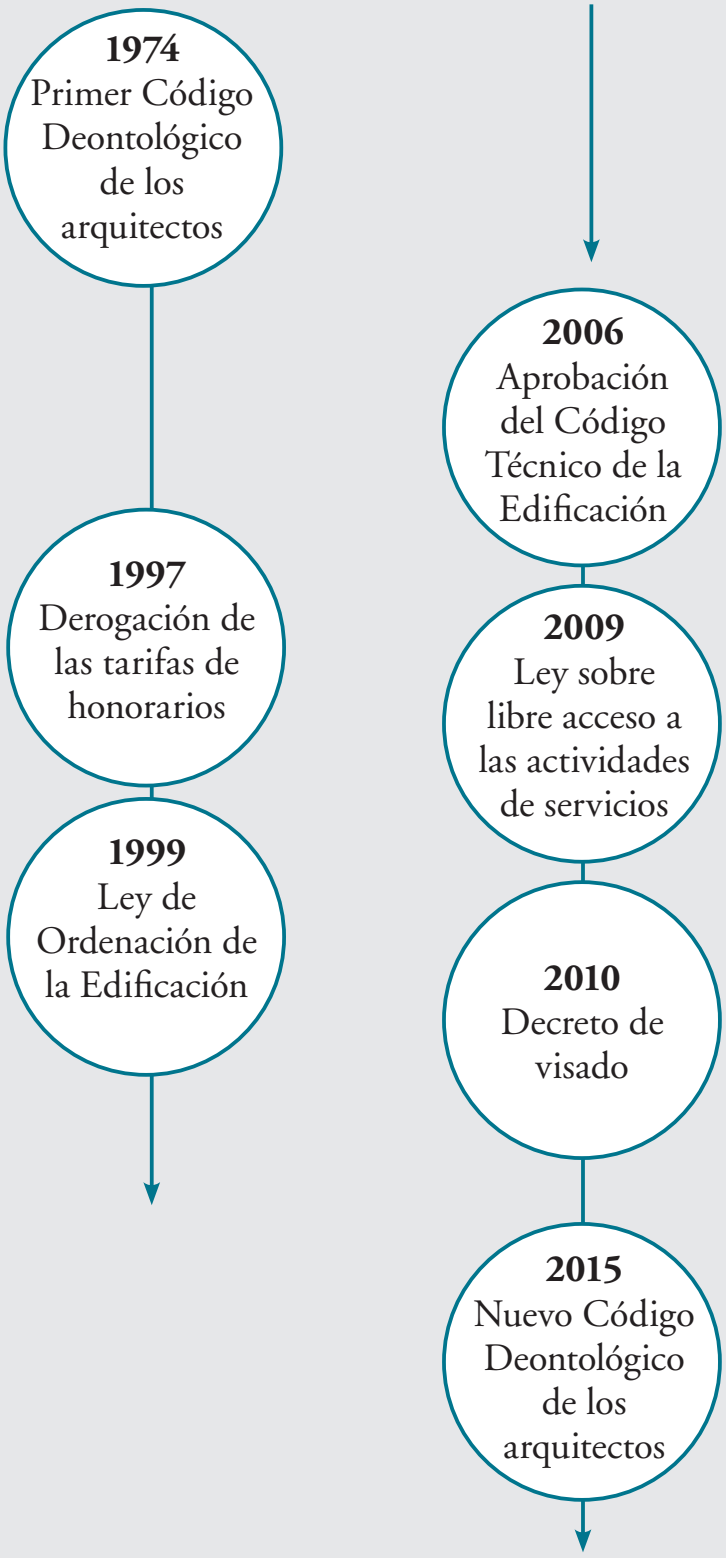
para juzgar la calidad del servicio una vez prestado y depositan su confianza en el profesional, que es quien los debe orientar adecuadamente en el servicio requerido.[15] El profesional, en su ejercicio, debe ser consciente de esta situación que condiciona de manera fundamental su relación con su cliente, de carácter asimétrico. Este compromiso le obliga a informar de un modo adecuado al cliente y defender sus derechos frente actuaciones que no le convienen, propias o de otros agentes que intervienen en el desarrollo del trabajo. Las normas deontológicas de los colegios profesionales suelen incluir referencias a esta circunstancia, uno de los aspectos más valorados por los clientes y usuarios.



▶ Niveles de regulación de la práctica profesional.

La ética profesional es fundamental para garantizar los derechos de los ciudadanos, ya que estos no disponen del conocimiento especializado que requiere el desarrollo de los trabajos en arquitectura. A la hora de actuar, los arquitectos deben ser conscientes de la asimetría de información que esto supone y de la confianza que los clientes depositan en ellos.

15 Comité Económico y Social Europeo: *El papel y el futuro de los profesionales liberales en*



▶ Cronología del Código Deontológico de los arquitectos

3. DEONTOLOGÍA APLICADA AL EJERCICIO DEL ARQUITECTO

En los capítulos anteriores, nos hemos referido a la ética profesional como un elemento fundamental para el desarrollo de la actividad por parte de los arquitectos como profesionales liberales. De acuerdo con las necesidades del cliente y con una proyección social más amplia, una parte de este deber de actuación adecuada para garantizar un trabajo de calidad recae en los profesionales de manera individual. Pero, como hemos visto, hay otra parte que es obligación de las corporaciones profesionales, pues estas deben garantizar que sus colegiados cumplan con unas normas éticas mínimas. Esta exigencia se ampara en la deontología profesional, que surge o debería surgir a partir del consenso en el modelo ético profesional de principios, consecuencias y virtudes.

3.1 EL CARÁCTER PREVENTIVO DE LA DEONTOLOGÍA

La deontología, como concreción de los principios éticos profesionales, tiene un carácter esencialmente preventivo, de protección de los derechos e intereses de aquellos que encargan un servicio profesional y, a la par, de establecimiento de un marco reglado para que los prestatarios —integrantes de una corporación que satisface una necesidad social determinada— desarrollen su cometido ateniéndose a una referencia básica y compartida de pautas de conducta.

La práctica de la arquitectura tiene unos efectos que, en caso de resultar perjudiciales por actuaciones indebidas, no se resarcen con la imposición de sanciones disciplinarias. La reparación del daño producido, en lo que se refiere a los afectados, tiene un carácter exclusivamente moral. Si cabe la reclamación por otras vías, el papel de la indemnización corresponde a la jurisdicción del derecho civil y, aun así, en el campo de la arquitectura, los perjuicios son en muchas ocasiones irreparables. Pensemos, por ejemplo, en las incomodidades padecidas por los promotores de una vivienda unifamiliar que resulte inhabitable a causa de una mala praxis profesional. El seguro de responsabilidad civil tal vez corra con la reparación de las deficiencias o pague su coste, pero no hay compensación posible por las penalidades y molestias ocasionadas, tanto morales como físicas, en tanto se resuelve el problema. Por ese motivo tienen tanta importancia las regulaciones *ex-ante,* es decir, que se anticipan a las posibles consecuencias de un acto.

Para el receptor del acto profesional, la deontología cumple una función garante en la medida en que le brinda seguridad, más aún en el contexto de asimetría de la información al que ya nos hemos referido. Para el arquitecto, es un marco de referencia frente a las múltiples vicisitudes que se producen en el desempeño de su trabajo. Así pues, ambas partes se benefician de una regulación de esta naturaleza.

3.2 LA AUTORREGULACIÓN COMO ELEMENTO QUE DEFINE EL MODELO DE EJERCICIO

Puede decirse que los códigos deontológicos juegan un papel de barrera contra la degradación moral de la totalidad de los profesionales sujetos a ese conjunto de normas, pero además contribuyen a la dignificación de aquellos que desarrollan su ejercicio en la modalidad liberal.

Los arquitectos formamos parte de un sector —el inmobiliario— que durante más de un cuarto de siglo se caracterizó por un predominio absoluto de la oferta sobre una demanda desinformada y entregada, que participaba del falso tópico de que adquirir una vivienda —cualquier vivienda— era un buen negocio y, en consecuencia, tampoco hacía falta afinar mucho en la elección. Si a esto unimos los incentivos fiscales a la compra y la disponibilidad hipotecaria, el resultado es de todos conocido. En ese contexto es imposible que prevaleciera la excelencia. Los promotores no necesitaban arquitectos eficientes porque el público en general no apreciaba la calidad o la cifraba en añagazas, como los acabados en suelos y alicatados. Cualquier arquitecto valía. Y esa idea se expandió a otras áreas de nuestra actividad profesional, incluso a aquellas que están fuera del ámbito mercantil.

Por eso, desde 1997, cuando se anularon las tarifas de honorarios contenidas en el Real Decreto 2512/1977, los arquitectos competimos exclusivamente por precio. La calidad del servicio habitualmente no se tiene en consideración, con la particularidad de que, en nuestro ámbito de actuación, no es un factor patente e incluso solo se percibe mucho tiempo después, cuando ya no tiene remedio. La competencia por precio en un contexto de sobreoferta, ante una demanda muy débil, conduce necesariamente a la degradación de la práctica profesional, como consecuencia de las ofertas de honorarios por debajo del coste mínimo imprescindible para el adecuado desempeño del servicio, y a la erosión reputacional inherente al hecho de que el precio se convierta en el único factor de valoración.

Los códigos deontológicos juegan un papel de obstáculo opuesto a esa tendencia degenerativa mediante la fijación de unos umbrales universales y obligatorios de conducta. De este modo, los más convencidos de la necesidad de un comportamiento basado en principios éticos disponen de un salvavidas que impide, o al menos dificulta, que se vean arrastrados por quienes no participan de ese planteamiento.

3.3 DEONTOLOGÍA COERCITIVA Y VOLUNTARIA, COLECTIVA E INDIVIDUAL

Si bien la ética profesional, como toda actitud moral, tiene un carácter privado, la deontología es, por el contrario, necesariamente colectiva y compulsiva. Las normas de comportamiento aprobadas por el colectivo profesional no quedan a expensas de la voluntad individual. Pero, aun así, el principal factor que cimenta la aceptación del marco establecido es la propia convicción, la creencia de que la sujeción a unas normas supone un beneficio universal: para el individuo, pues sabe a qué atenerse; para el colectivo, porque ofrece a la sociedad un marco de garantías, y para la sociedad, que disfruta de los servicios de una corporación fiable.

Para el que no comparta esta idea, están los órganos disciplinarios y el sistema de sanciones; estos cumplen dos papeles: uno primero y básico, persuasivo, y si no es suficiente, otro sancionador para depurar conductas indebidas.

Sin embargo, la obligatoriedad que a todos vincula se combina a su vez con un cierto grado de discrecionalidad, pues, en virtud del principio de autorregulación, el conjunto del colectivo profesional, a través de sus organizaciones representativas, establece el marco concreto de pautas de actuación, que puede ser más o menos riguroso, dentro de unos márgenes generales.

Los códigos deontológicos establecen umbrales mínimos. El profesional individual dispone de la posibilidad de aplicarse voluntariamente unos estándares más altos y dárselos a conocer a los receptores de sus servicios, ya sea por sus convicciones (ética profesional) o simplemente como una estrategia comercial.

Por ejemplo, un arquitecto puede decidir solo aceptar encargos de proyectos de edificios con unas determinadas condiciones de consumo de recursos fungibles, y otro, que desempeña cargos colegiales, puede desistir de redactar informes periciales que afecten a alguno de sus representados.

Ninguna de estas cuestiones está regulada en el Código Deontológico. Pero, por distintos motivos, cabe la prerrogativa individual de imponerse pautas de conducta que en un momento y una situación concreta parecen idóneas o recomendables.

Las normas de comportamiento aprobadas por nuestro colectivo profesional son de obligado cumplimiento, aunque el factor más importante para su aceptación es la convicción de cada individuo de que su aplicación supone un beneficio para todos.

3.4 OBJETIVOS BÁSICOS DE LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS

Los códigos deontológicos promueven la implantación de unos valores comunes a todas las profesiones: independencia, imparcialidad, honradez e integridad, confidencialidad y elusión de conflictos de intereses, basados en los principios de beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia.

Se estructuran tomando como referencia básica los rasgos que definen el llamado *acto profesional,* entendido como cualquier modo de ejercicio profesional vinculado a las atribuciones propias de un determinado título que se caracteriza por la independencia, la responsabilidad y el control de la prestación.

Los actos profesionales pueden ser de naturaleza muy diferente y variada: desde la formalización de un contrato hasta la emisión de un informe o la atención a una consulta. En todos ellos el protagonista, que es el profesional, actúa en virtud del principio de autonomía, y bajo su propia responsabilidad y criterio. Incluso en un contexto constreñido por normas laborales, técnicas o administrativas, siempre queda un margen de discrecionalidad.

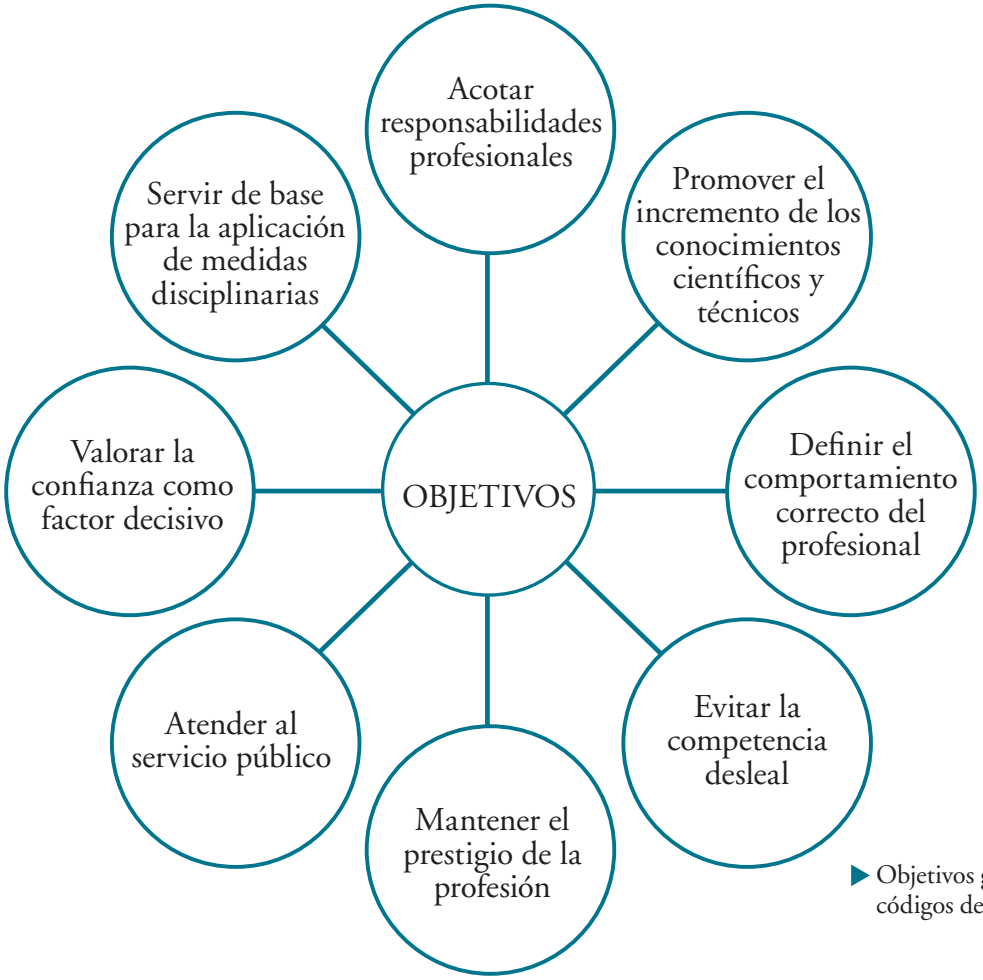
Como hemos visto, a su vez, el ejercicio de las profesiones conocidas históricamente con el adjetivo de *liberales* se define como una prestación altamente especializada de carácter intelectual.

Ambos conceptos son claros en su acepción primigenia, pero mucho más intrincados en su desarrollo actual, pues del depositario individual de un saber restringido, como era el arquitecto, se ha pasado a una situación completamente diferente, marcada por

la interdependencia y la multiplicación de los recursos necesarios «materiales y humanos» para desarrollar actividades de complejidad creciente.

La regulación deontológica cumple, entre otros cometidos, el objetivo básico de establecer un marco común de ejercicio profesional en un contexto complejo y cambiante. Los objetivos son los mismos, pero los medios para alcanzarlos varían en función de las circunstancias, dinámicas y mudables por su propia naturaleza. Dichos objetivos son los siguientes:

- Acotar responsabilidades profesionales.
- Promover el incremento de los conocimientos científicos y técnicos.
- Definir el comportamiento correcto del profesional.
- Evitar la competencia desleal.
- Mantener el prestigio de la profesión.
- Atender al servicio público.
- Valorar la confianza como factor decisivo.
- Servir de base para aplicar medidas disciplinarias.



▶ Objetivos generales de los códigos deontológicos.

3.5 LOS PRINCIPIOS DE LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS

Por su condición de documentos normativos del ámbito profesional, los códigos deontológicos han de cumplir tres requisitos básicos: *tipicidad, legalidad* y *publicidad*.

Esto significa que no pueden ser indeterminados; han de procurar seguridad jurídica distinguiendo con toda la claridad posible lo permitido y lo no permitido, y deben ser públicos, susceptibles de ser conocidos tanto por los directamente afectados —los sujetos a las normas— como por los interesados, generalmente los receptores del acto profesional.

Otro principio del mundo jurídico y deontológico es el llamado *non bis in idem* («no dos veces por lo mismo»). Esta expresión latina se refiere al derecho a no ser sometido a escrutinio legal o de otro cariz dos veces por el mismo acto. Esta cuestión ha planteado una larga e irresuelta polémica sobre la convivencia entre el marco legal y el deontológico. Hay quien opina que la deontología es innecesaria porque la legislación penal y civil ya establece pautas de conducta. Otros defienden que la deontología solo debe ser aplicable en ámbitos a los que no lleguen los textos legales, es decir, en lo relativo a obligaciones suplementarias. El criterio más extendido considera que las dos vías son factibles en relación con un hecho respecto del que quepan acciones legales o deontológicas, pues el fundamento de ambas es diferente.

En todo caso, la ley prevalece y la apertura de un procedimiento en los tribunales de justicia paraliza el expediente deontológico hasta que se resuelva el hecho denunciado en esa instancia. Otra justificación de la competencia deontológica para depurar actos que la ley no permite radica en el hecho, largamente comprobado, de que los afectados en numerosas ocasiones prefieren eludir los juzgados. Además, cabe la posibilidad de que la exigencia de legitimación para interponer una denuncia sea diferente, de tal modo que una persona tenga capacidad para recurrir a los órganos disciplinarios sin que pueda hacer lo mismo judicialmente.

Los códigos deontológicos plantean la regulación de las pautas de conducta en tres niveles:

- Lo que debe hacerse.
- Lo que no debe hacerse.
- Lo que está prohibido.

Sus textos son el resultado de un difícil ejercicio de conciliación entre la conveniente concreción y la amplitud de la casuística. Un enunciado preciso ofrece la ventaja de la certidumbre. Sin embargo, los supuestos son casi infinitos y una prescripción clara para cada uno de ellos resulta prácticamente imposible, pues el documento resultante sería inmanejable por su prolijidad y extensión. Así pues, los códigos modernos tienen una orientación normativa basada en la definición de pautas concretas de conducta en función de supuestos genéricos. Salvo situaciones estereotipadas, casi siempre cabe un margen de interpretación. Para una circunstancia así, en caso de dudas sobre el modo de actuar, no hay salida más sencilla y segura que la consulta al colegio profesional. Por otra parte, los códigos se complementan y enriquecen con las resoluciones de los órganos encargados de tramitar y resolver los expedientes disciplinarios. Razón de más para verificar si se ha dado algún precedente análogo.

3.6 EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LOS ARQUITECTOS. ORÍGENES E HISTORIA

Los arquitectos españoles aprobaron sus primeras normas deontológicas en 1971, en coincidencia con un momento de cambios, cuando empezó a suscitarse la inquietud sobre cuestiones que hoy resultan evidentes, pero que entonces no lo eran. Por ejemplo, la incompatibilidad de los arquitectos municipales para trabajar de forma privada en el término del Ayuntamiento al que prestaban sus servicios. En paralelo, el visado de los trabajos suscritos por los colegiados adquirió una dimensión nueva. Hasta entonces muchos colegios no tenían personal adscrito exclusivamente a esa función y el trámite servía sobre todo para acreditar la identidad del autor, gestionar el cobro de los honorarios e imponer las cuotas variables, que se aplicaban a cada expediente.

Por distintos motivos, entre los que se cuenta el cambio de sensibilidad social en las postrimerías del franquismo, el visado devino un procedimiento mucho más estricto, especialmente en lo referido al cumplimiento de la legalidad urbanística y la normativa técnica.

En suma, los colegios de arquitectos pasaron a ejercer las funciones propias de su condición como corporación de derecho público, es decir, asumieron compromisos más allá de la simple defensa de los intereses gremiales.

Como parte de ese proceso, se aprobaron las **Normas Deontológicas** que han estado vigentes durante cuarenta y cinco años.

Una longevidad que puede interpretarse de dos modos: o eran muy buenas, o la profesión se desentendió de su actualización.

De hecho, durante ese largo periodo de tiempo solo se acometieron cuatro modificaciones menores:

- En 1975, el artículo 33 sobre incompatibilidades, un asunto que, por novedoso, desató en aquel momento muchas controversias.
- En 1994, los artículos 5 y 11 sobre la posibilidad de publicitarse, que estaba prohibida, con el fin de adaptarse a cambios en las regulaciones legales.
- En 2000, el artículo 11 sobre la aceptación de encargos sin la debida capacidad técnica.
- En 2003, el artículo 26 de nuevo sobre incompatibilidades en la función pública.

La estructura de las Normas, que representaron un gran avance en el momento de su aprobación, se basaba en la exposición de unas obligaciones generales y después se articulaba en capítulos referidos a las relaciones del arquitecto con los distintos agentes que pueden guardar relación con un trabajo profesional: clientes, contratistas, otros profesionales, arquitectos y colegio. Salvo excepciones, consistían en el enunciado de principios éticos de carácter genérico, casi siempre sin concretar.

Los cambios operados en el sector de los servicios profesionales de arquitectura, así como otros de índole más general, habían supuesto la obsolescencia de las Normas Deontológicas, cuando no su conflicto con preceptos legales como la propia Ley de Ordenación de la Edificación.[16] Desde luego, las modificaciones resultaban absolutamente insuficientes, especialmente si consideramos los esenciales cambios operados desde 1971. Basta señalar algunos de ellos:

- Multiplicación del número de arquitectos, con la consiguiente aparición de diferentes modelos de ejercicio profesional, acompañada de una gran diversificación sociológica y de niveles de renta.

16 Las Normas Deontológicas (artículo 49) consideraban todavía al aparejador como un auxiliar del arquitecto cuando para la Ley de Ordenación de la Edificación la dirección de ejecución era un rol con atribuciones y responsabilidades propias.

- Derogación en 1997 de las tarifas de honorarios mínimas (RD 2512/1977) y de la gestión del cobro obligadamente a través del Colegio, medida que comportaba también la legitimación de los arquitectos para reclamar judicialmente el pago de los honorarios adeudados, prerrogativa hasta entonces reservada al Colegio.
- Promulgación en 1999 de la Ley de Ordenación de la Edificación, que establece con precisión los roles y responsabilidades de los distintos agentes. Por ejemplo, respecto del arquitecto, delimita sus funciones de coordinación en la fase de redacción del proyecto, así como sus tareas como director de la obra, diferentes de las del director de ejecución.
- Entrada en vigor del Código Técnico de la Edificación a partir del año 2006.
- Promulgación de la Ley 25/2009 y del RD 1.000/2010 que eliminaron la obligatoriedad del visado colegial en todos los trabajos desarrollados por arquitectos, así como las cuotas variables, con la consiguiente alteración del régimen económico de los colegios profesionales.

A todo esto hay que añadir el terremoto de la gran recesión desencadenada a partir de 2007, con todas sus secuelas: reducción súbita del nivel de ingresos medio, multiplicación del número de los titulados sin colegiar, desplome de la remuneración, precariedad, etc.

En ese contexto, el CSCAE decidió emprender la actualización de la normativa deontológica, como una de las medidas de recomposición de la trama institucional y normativa que en España articula el ejercicio de la arquitectura. Esta iniciativa tenía dos objetivos básicos:

- Adaptar la exigencia deontológica a la realidad de la profesión, al marco jurídico y a los niveles de rigor ético que la sociedad demanda.
- Equiparar la regulación deontológica a los parámetros y enfoques vigentes en los principales países europeos.

Bajo estas premisas, se redactó un nuevo Código Deontológico, expresamente denominado *Código,* pues se trata de un texto que va más allá de una declaración de buenas intenciones morales.

3.7 EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LOS ARQUITECTOS. ACTUALIDAD

El Código Deontológico vigente se aprobó en la Asamblea General Ordinaria del CSCAE el 20 de noviembre de 2015, y entró en vigor a partir del 20 de noviembre de 2016. Este no es una declaración genérica a favor del ejercicio modélico de la arquitectura, sino un código de conducta profesional que intenta establecer con toda la precisión posible las pautas de actuación ante los supuestos más habituales que se plantean en el ejercicio profesional.

Todos los arquitectos tienen la obligación de aplicarlo cotidianamente y, en consecuencia, la necesidad imprescindible de conocerlo. Ejercer la profesión con indiferencia hacia las regulaciones deontológicas es una práctica tan imprudente como desaconsejable. Como ya hemos comentado, el conjunto de los arquitectos compartimos intereses y obligaciones hacia la sociedad. En ese contexto, la sujeción a unas pautas de conducta obligatorias representa la mejor garantía de seguridad jurídica no solo para el receptor de nuestros servicios, sino también para el propio arquitecto. Esto no significa que haga falta aprenderse el texto de memoria; basta con saber de su existencia y consultarlo cuando sea necesario.

Los arquitectos compartimos intereses y obligaciones hacia la sociedad. La sujeción a unas pautas de conducta obligatorias representa la mejor garantía de seguridad jurídica no solo para el receptor de nuestros servicios, sino también para el propio arquitecto.

Esta necesidad puede plantearse principalmente en dos supuestos: como consecuencia de actos profesionales propios o cuando actos de otros arquitectos nos afectan de forma directa.

En todo caso, es muy recomendable una lectura preliminar para conocer el contenido en sus líneas básicas. Todos los arquitectos en ejercicio estamos sometidos al Código Deontológico: los pequeños autónomos, los que dirigen sociedades profesionales con empleados, los funcionarios, quienes prestan servicios a la Administración

Pública bajo cualquier régimen (laboral o mercantil) y los arquitectos asalariados. Un factor que distingue el Código español de documentos europeos homólogos es la obligatoriedad legal de colegiación que rige en nuestro país para cualquier modo de ejercicio.

El Código se estructura en las partes siguientes o índice:

1. Preámbulo

2. Exposición de motivos.
   Título I. Definiciones. Definición de los términos y expresiones empleados en el articulado.
   Título II. Obligaciones generales de todos los arquitectos
   Título III. Obligaciones específicas por modalidades de ejercicio, que a su vez se divide en tres capítulos: ejercicio en el mercado de los servicios profesionales, al servicio de la Administración Pública y asalariados.
   Título IV. Otras actividades, que contempla las obligaciones en jurados y tribunales.
   Título V. Participación en organizaciones colegiales.

La aproximación al Código Deontológico puede efectuarse de modo sucinto, abarcando exclusivamente el contenido mínimo imprescindible:

- El Título II, referido a las obligaciones generales que afectan a todos los arquitectos.
- Los capítulos del Título III que correspondan al modo de ejercicio profesional del interesado:
  – Capítulo 3.1. Ejercicio en el mercado de servicios profesionales. Para los profesionales en el ejercicio libre, individual o asociado.
  – Capítulo 3.2, para los que ejerzan funciones al servicio de la Administración Pública.
  – Capítulo 3.3, para los arquitectos asalariados.
- El Título V, para conocer las obligaciones en el ámbito de la vida institucional de los colegios.

Complementariamente, hay que acudir al Título I, que contiene la definición precisa de los sintagmas incluidos en el articulado, identificables por estar escritos en letra cursiva.

No es estrictamente necesaria la lectura del preámbulo y de la exposición de motivos. El primero es una declaración de intenciones

y la segunda, un texto de carácter técnico-jurídico que resulta obligado para esta clase de documentos con un componente normativo esencial, pero que excede el interés y el alcance de los saberes propios del arquitecto común.

Conviene manejar el Título IV cuando se ejerce la función pericial o se participa en concursos u oposiciones, ya sea como jurado o concurrente, para saber las obligaciones de los que forman parte de los órganos resolutorios.

Una vez conocido por encima el contenido del Código Deontológico, la práctica más habitual consistirá en la consulta concreta a fin de despejar las dudas sobre la forma de actuación ante un supuesto determinado.

Como novedad, el Código introduce pautas de conducta sobre aspectos de la profesión de arquitecto que han surgido en los últimos años y sobre las que había un vacío deontológico, como la propiedad intelectual, la formación continua, la acreditación curricular o la mediación y el arbitraje.

Veamos ahora algunas de las pautas de conducta establecidas por el Código Deontológico relativas a situaciones habituales, a través de la siguiente selección comentada de secciones y apartados:

Título I. Definiciones.

1.04. Colaboración profesional o trabajo en asociación: Dada la diversificación de las formas de trabajo en el sector privado, se califican bajo este epígrafe, susceptibles por tanto de generar situaciones de incompatibilidad, no solo las sociedades profesionales, sino también las mercantiles, cooperativas, etc., compartidas con arquitectos u otros profesionales con atribuciones reconocidas en el ámbito de la edificación.

También se considera un indicio de colaboración la concurrencia habitual en un mismo despacho profesional, si bien no se trata de un factor taxativo, pues muchos arquitectos noveles comparten hoy día espacios de trabajo con una infraestructura común.

1.05. Competencia desleal: Es este un concepto muy delicado, extremadamente difícil de aquilatar por su contigüidad con los principios de libre competencia, sobre todo en lo que se refiere a los aspectos económicos de la relación contractual. La definición

contenida en el Código Deontológico afronta el supuesto de oferta o cobro de honorarios inferiores a los costes de producción, pero acusa la dificultad de la determinación de los umbrales mínimos admisibles, que no es objetiva ni cuenta con referencias oficiales. Muy probablemente por este motivo la definición de *competencia desleal* se remite a la legislación vigente, aplicando un criterio inhabitual en el resto del Código: la identificación de los preceptos deontológicos con las exigencias legales.

Título II. Obligaciones generales.

2.04. Colisión de intereses e incompatibilidades: La información sobre situaciones de colisión de intereses que previsiblemente vayan a surgir en el desarrollo de un encargo debe brindarse al hipotético cliente con antelación, a fin de que antes de formalizar el encargo disponga de la posibilidad de evaluar las desventajas que puedan suponerle. Por ejemplo, se le debe avisar si un familiar directo es el único arquitecto del Ayuntamiento que haya de otorgar la licencia, lo cual implicaría una tramitación más complicada, dado que debería abstenerse de intervenir en el procedimiento.

2.05. Concurrencia con arquitectos u otros profesionales: El arquitecto receptor de un encargo que interfiera en el desempeño de otro arquitecto en un trabajo en curso, o que represente en alguna medida una forma de evaluación o fiscalización, tiene la obligación de comunicárselo.

Esta medida de cortesía elemental es altamente recomendable, incluso si no fuera un precepto deontológico, porque contribuye a establecer un clima saneado en el mercado de servicios profesionales, sin descalificaciones por la espalda.

2.06. Relaciones con otros agentes edificatorios: licitaciones de obra. Con frecuencia, el autor de un proyecto atesora información reservada en la fase de adjudicación de la obra, pues, por confianza o compromisos contractuales, el promotor le consulta sobre las ofertas. El arquitecto tiene prohibida la transmisión selectiva de datos a alguno de los licitadores, lo que le otorgaría una posición privilegiada en procedimientos tanto públicos como privados.

2.07. Intrusismo: Se considera cooperación al intrusismo delegar funciones a subordinados u otras personas sin competencia legal para su desempeño. Este es un precepto a tener en consideración

principalmente por aquellos que ejercen mediante sociedades profesionales u otras fórmulas colectivas. La actividad profesional a través de estas fórmulas debe conciliarse con el reparto de atribuciones legalmente establecido.

2.08. Sustitución temporal o definitiva en un trabajo profesional: No se puede sustituir a un arquitecto durante el desarrollo de un trabajo profesional sin su conocimiento, sobre todo para asegurar que las responsabilidades de cada uno queden nítidamente deslindadas. Antes regía la llamada *venia,* por la cual el arquitecto disponía de ciertas prerrogativas cuando el promotor optaba por sustituirle. Ese mecanismo hoy ya no está en vigor. Pero, en todo caso, subsiste la necesidad de que todos los agentes que participan en la obra disfruten de un grado suficiente de seguridad jurídica, así como el consumidor final.

2.09. Respeto a la legalidad y veracidad. Interpretaciones de la legalidad: En la formalización de un documento (proyecto informe, etc.), cuando se formule una interpretación particular de una prescripción normativa que no es taxativa, hay que advertirlo de forma expresa y argumentar una justificación.

2.10. Conducta y urbanidad: En el desempeño de los cometidos profesionales, hay que conducirse de modo considerado y cortés. No obstante, el Código admite en situaciones excepcionales un comportamiento menos respetuoso en atención a las particulares características del sector de la construcción, en el que a veces no es fácil el ejercicio de la autoridad derivado de las responsabilidades adquiridas.

2.11. Ejercicio de la crítica y opiniones sobre trabajos ajenos. Crítica entre arquitectos: La crítica entre colegas sobre cuestiones profesionales es perfectamente admisible siempre que se formule de modo fundamentado y respetuoso en las formas.

2.13. Propiedad intelectual. Uso de documentación ajena: Cuando un hipotético cliente aporte un diseño que por su contenido o presentación sea sospechoso de haber sido elaborado por otro profesional, antes de utilizarlo debe verificarse su autoría o, en su caso, que se cuenta con las necesarias autorizaciones.

Aun así, convendría que los arquitectos adoptáramos individualmente medidas para evitar prácticas abusivas en la fase previa a la contratación definitiva, ya sea mediante el cobro de la

consulta o con la suscripción por escrito de compromisos sobre la utilización de los diseños preliminares.

Título II. Obligaciones específicas por modalidades de ejercicio.

Capítulo 3.1. Ejercicio en el mercado de servicios profesionales.

3.02. Oferta general de servicios. Publicidad. Honorarios profesionales: Las ofertas de honorarios han de ser concretas, con una especificación, aunque sea básica, de los parámetros de calidad del servicio para que el posible cliente pueda compararlas con suficiente conocimiento de causa.

3.03 y 3.04. Oferta de servicios profesionales concretos. Formalización de contratos: Al contrario del resto de los códigos europeos, no se exige formalizar el contrato por escrito. Esta diferencia está fundada en el hecho de que el Código Civil español reconoce el contrato verbal.

De todos modos, se prescribe que, tanto en la presentación de una oferta concreta como en la formalización del contrato, hay que definir por medios fehacientes y precisos los parámetros relativos al alcance y la calidad del servicio, así como el monto y el desglose de los honorarios. Esta medida, a la que todavía se resiste una parte de la profesión por costumbres inveteradas que vienen de la llamada *hoja de encargo* (derogada en 1997), es muy beneficiosa para el cliente y para el arquitecto porque aporta seguridad jurídica a ambos.

A medio plazo, probablemente se establezca la obligatoriedad del contrato escrito. Sin lugar a dudas, contribuirá a mejorar la capacidad de gestión empresarial del arquitecto, así como su reputación.

3.04. Responsabilidad civil: En el proceso de formalización del contrato, debe informarse al cliente de la disponibilidad del grado de cobertura de la responsabilidad civil. Como sucede con el contrato, no se establece la obligatoriedad de disponer de un sistema de aseguramiento, con el fin de no ir más allá de la legislación española que, a día de hoy, todavía no lo requiere. De todos modos, se trata de una cuestión de suma importancia para la seguridad jurídica del receptor de los servicios, que, en consecuencia, tiene todo el derecho a conocer las garantías que al respecto le ofrece el arquitecto.

3.05. Otras formas de remuneración: Pueden percibirse honorarios en forma de comisiones siempre que el cliente lo consienta y no suponga colisión de intereses. Esta posibilidad modifica el criterio de las antiguas Normas Deontológicas. Se introdujo para admitir, con condiciones, una modalidad de cobro que practican otras profesiones competidoras con los arquitectos en algunas áreas de actividad, como, por ejemplo, la adecuación de locales.

3.05. Información al cliente de entidades colectivas: Las entidades profesionales de tipo colectivo, en las que se trabaja en equipo, han de comunicar a sus clientes la identidad del responsable directo del encargo, así como de los posibles sustitutos. En los códigos de países europeos donde la gran oficina es un modelo habitual, se hace mucho hincapié en las prescripciones dirigidas a que el cliente conozca quién está a cargo del trabajo contratado y cómo evoluciona.

3.05. Dirección de obra: La cumplimentación del libro de órdenes o documentos equivalentes para consignar el seguimiento de la obra adquiere la categoría de obligación deontológica. A esta práctica todavía se muestra reticente una parte de nuestra profesión con el argumento de que las anotaciones pueden resultar comprometedoras. Lo cierto es que nada hay más negativo ante una instancia judicial que un libro de órdenes mudo. Transmite una sensación de negligencia y desidia difícil de desmentir. A la hora de cumplimentar el libro de órdenes, ya sea en el enojoso formato oficial o mediante actas de obra, el arquitecto dispone de tiempo suficiente para pensarse las anotaciones. Conviene, eso sí, que conozca sus ámbitos de responsabilidad para ceñirse a ellos.

3.06. Administración de fondos ajenos: Las tarifas de honorarios reguladas por el Real Decreto 2512/1977, derogado en 1997, incluían en la lista de trabajos profesiones susceptibles de ser desempañados por los arquitectos la «administración de los fondos invertidos en la obra», es decir, una labor de gestión suplementaria que implica la disposición de dinero del promotor, pensada en aquel momento para el caso de inexistencia de un contratista principal. Nunca fue esta una práctica habitual en España, al contrario de otros países europeos donde a veces, generalmente en la autopromoción, se encomienda al arquitecto una especie de llave en mano; se le encarga la dirección económica de la obra y, para ello, se le entrega el importe de la inversión a fin de que formalice los sucesivos pagos.

En este supuesto, se requiere que el arquitecto consigne separadamente la cantidad recibida, así como su contabilidad. Esta medida está en línea con los preceptos vigentes en el Reino Unido, aunque sin llegar al rigor y precisión del código británico, extremadamente exigente, dado que esta modalidad es allí bastante frecuente a través de la figura del *project manager.*

3.07. Rescisión unilateral: En caso de desavenencia con el cliente, no puede abandonarse el trabajo unilateralmente, salvo en caso de pérdida de confianza, intromisión u otro tipo de comportamientos que impidan actuar con la debida independencia de criterio. En todo caso, debe dejarse constancia de esa situación de algún modo fehaciente.

3.08. Funciones empresariales: Los arquitectos empleadores están obligados a garantizar que sus asalariados tengan cubierta la responsabilidad civil derivada de sus trabajos.

3.08. Funciones docentes: Los arquitectos que sean profesores en centros de enseñanza reglada no pueden recurrir a alumnos propios para trabajar en su estudio profesional. Es obvio que se da en ese supuesto una evidente colisión de intereses entre el papel de empresario y el de profesor.

Capítulo 3.2. Ejercicio al servicio de Administración pública

3.10 y 3.11. Funcionarios: Aparte de cumplir escrupulosamente el régimen de incompatibilidades, los arquitectos funcionarios o al servicio de la Administración Pública, incluidos los asesores urbanísticos, no pueden utilizar su posición para influir en la asignación de trabajo profesional. También han de abstenerse de intervenir en expedientes en los que participan familiares, ni siquiera parientes de hecho.

Título IV. Otras actividades

4.01. Participación en Jurados de concursos: Los miembros de jurados de concursos de arquitectura tienen que verificar el cumplimiento de las bases y fundamentar el fallo. Aunque las condiciones de la convocatoria sean deficientes, marcan un campo de juego común a todos los participantes, que merecen un comportamiento reglado por parte del jurado. Otorgar el puesto ganador a una brillante propuesta que se salta las normas, situación que asombrosamente no es insólita en los concursos de arquitectura, constituye una falta deontológica.

4.02. Elaboración de peritaciones, dictámenes y tasaciones. Peritos judiciales: Los peritos que emitan informes o intervengan oralmente tienen la obligación de fundamentar todas sus aseveraciones con base en hechos probados o criterios reglados, así como de advertir de la validez relativa de las hipótesis. Así, por ejemplo, no se pueden valorar de manera arbitraria costes de reparación de una deficiencia constructiva.

Con el fin de que su independencia de criterio no se vea afectada por expectativas de un beneficio posterior, el perito que ha intervenido en un procedimiento judicial sobre deficiencias constructivas en un edificio no puede dirigir las obras de reparación que dimanen de la sentencia.

Título V. Participación en las organizaciones colegiales

5.02. Ejercicio de la crítica. Discrepancias y conflictos en los colegios: Las acusaciones entre colegiados por hechos relacionados con la vida institucional deben estar justificadas con base argumentativa y ser respetuosas en la forma. Se persigue con este precepto que los inevitables conflictos en entidades de esta naturaleza se gestionen por unos cauces pacíficos en los que prevalezca la polémica de ideas sobre el insulto o la descalificación.

5.03. Desempeño de cargos colegiales: Aquellos que ostenten cargos representativos están sujetos a un régimen especialmente estricto en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a cualquier colegiado. En ese desempeño, que incluye a los arquitectos colegiados que ejercen de visadores, secretarios técnicos, etc., se impone un deber de abstención en la toma de toda clase de decisiones que afecten a intereses personales o de familiares. Tampoco puede utilizarse el cargo para procurarse ventajas personales o materiales.

3.8 PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS DEONTOLÓGICAS

A título de ejemplo, se plantean algunas opciones para un ejercicio profesional que otorgue a la autorregulación deontológica un papel primordial.

1. Consultar el Código Deontológico cuando se plantea una situación dudosa.

2. Si la consulta al Código no despeja la incertidumbre, solicitar asesoramiento al Colegio.

3. No utilizar la denuncia deontológica con objetivos diferentes de la enmienda de conductas impropias.

4. En caso de formular una denuncia, comunicárselo previamente al afectado, sobre todo si la advertencia puede servir para corregir la conducta y de este modo evitar abrir un trámite desagradable para todos los implicados: denunciante, denunciado y miembros de los órganos disciplinarios colegiales.

5. Informar a los receptores de nuestros servicios de que estamos sujetos a un Código Deontológico y facilitarles la posibilidad de conocerlo.

6. En el ejercicio libre, elaborar una carta de presentación para informar a los hipotéticos clientes de todos los datos acreditativos del bagaje profesional: currículo, áreas de especialidad, cobertura del seguro de responsabilidad civil, nivel de siniestralidad, etc.

4. DEONTOLOGÍA INSTITUCIONAL

4.1 MANDATOS LEGALES Y ESTATUTARIOS

Hoy en España las profesiones reguladas a un nivel más estricto, generalmente por la trascendencia de sus actividades para los intereses individuales y públicos, se articulan a través de organizaciones colegiales.

Los colegios de arquitectos se constituyeron en 1931, justo con la proclamación de la Segunda República, como resultado de un proceso que tuvo su impulso definitivo en la fase final de la dictadura de Primo de Rivera. A pesar de este linaje, vinculado a un periodo autoritario de la historia de España, el encuadre obligatorio de los arquitectos en colegios era una reivindicación largamente sostenida por la mayor parte de la profesión, y en particular por los más activos defensores de la modernización de la sociedad española en todos sus ámbitos. Antes, en 1849, se había constituido en Madrid la Sociedad Central de Arquitectos, que tuvo su réplica en otros lugares donde los arquitectos también se acogieron a fórmulas asociativas de carácter local. Contribuyó a la institución definitiva de los colegios de arquitectos una serie de mortíferos derrumbes de edificios en construcción que trajo a primer plano la necesidad perentoria de regular el sector de la edificación. Así pues, puede decirse que los colegios de arquitectos nacen como una medida para garantizar la seguridad de las personas, la misma razón que actualmente se invoca como la única que justifica las llamadas —con un inconveniente sentido peyorativo— «reservas de actividad», es decir, la asignación en exclusiva de determinadas atribuciones, recogida en el artículo 10 de la Ley de Ordenación de la Edificación.

Los colegios de arquitectos en España se constituyen en el año 1931 como medida para garantizar la seguridad de las personas. En la actualidad, son corporaciones de derecho público que representan a ciertos sectores sociales y desempeñan funciones públicas de ordenación en ellos.

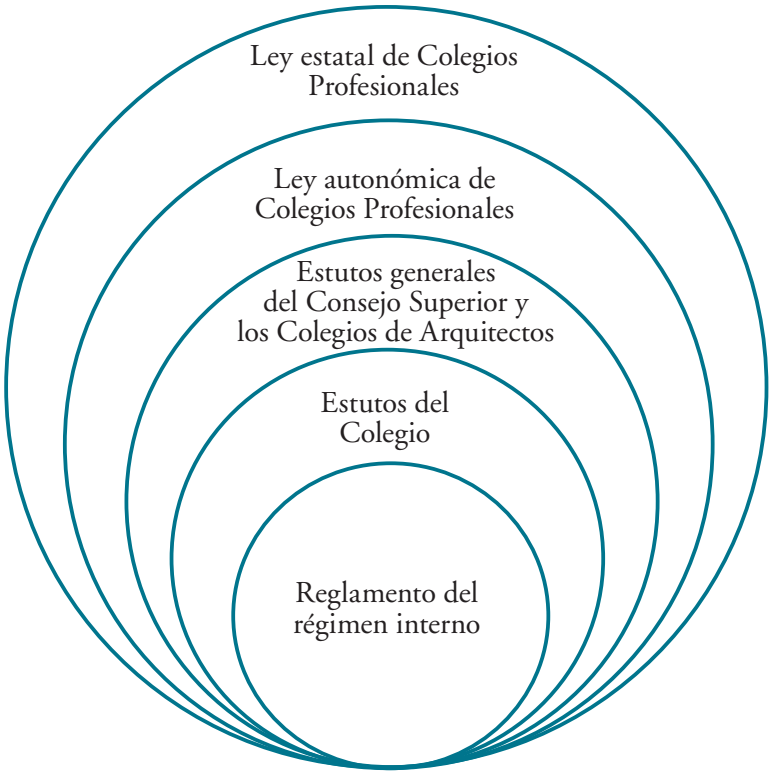
Los colegios profesionales son corporaciones de derecho público (CDP). Wikipedia las define como figuras jurídicas aplicadas a algunas entidades autónomas que representan los intereses de

ciertos sectores sociales ante los poderes públicos y desempeñan funciones públicas de ordenación de dichos sectores. En suma, las CDP son instituciones híbridas que, además de actividades relativas exclusivamente a sus miembros, desarrollan otras de un rango más amplio, encaminadas a la defensa del interés general.

La estructura, los fines, las funciones, las normas básicas de funcionamiento interno, etc., de los colegios profesionales no son cuestiones discrecionales, a disposición de sus miembros, sino que están reguladas por ley. La vigente es la 2/1974 sobre Colegios Profesionales, que sobrevive después de casi medio siglo, aunque con importantes modificaciones promulgadas a finales del siglo XX y en 2009. Además, esta es una materia transferida a las comunidades autónomas, de tal modo que la mayoría de ellas se ha dotado de una ley propia.

Puede decirse que un colegio está sujeto a cinco niveles de prescripción legal:

1. La ley de colegios estatal.
2. La ley de colegios autonómica.
3. Los estatutos generales, que afectan a todos los colegios y articulan la institución nacional que los reúne.
4. Los estatutos del propio colegio.
5. Los reglamentos de régimen interior.



▶ Niveles de prescripción legal en los colegios de arquitectos

Estos niveles están ordenados de forma jerárquica descendente y pueden entenderse como muñecas rusas. Los de abajo «caben» en los superiores, por decirlo de un modo gráfico, y detallan, sin contradecirlas, las prescripciones de mayor rango.

La ley estatal es de carácter básico; la aprueban el Parlamento y el Senado estatal (nivel 1).

Las leyes autonómicas son aprobadas por los respectivos parlamentos (nivel 2).

Los estatutos generales primero son aprobados por los máximos órganos soberanos del Consejo de Colegios y de forma definitiva por el Gobierno central, tras un procedimiento de control de legalidad (nivel 3).

En los estatutos particulares de los colegios, se procede de un modo homólogo en el ámbito de la comunidad autónoma (nivel 4).

Los reglamentos de régimen interior son aprobados por el Consejo o los colegios, según el caso, en el ejercicio de su autonomía, aunque, obviamente, no pueden contradecir las leyes ni los estatutos (nivel 5).

El artículo 5 de la Ley 2/1974 en su apartado i) encomienda a los colegios profesionales la función de «ordenar, en el ámbito de su competencia, la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares, y ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial». A su vez, el artículo 6 (apartado g) establece que los estatutos generales han de regular el régimen disciplinario.

El artículo 10.2.e) prescribe que el contenido del código deontológico debe formar parte de la información que el Colegio ofrezca al público en general «para la mejor defensa de los derechos de usuarios y consumidores». Bajo ese mismo principio de transparencia, el artículo 11.1.c) establece que la memoria anual del Colegio debe contener «información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso». También hay que reflejar los cambios en los códigos deontológicos (apartado e), además de «las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno» (apartado f), que es una cuestión concomitante con el ámbito deontológico.

Los estatutos generales definen las siguientes cuestiones relativas a la deontología:

- Entre otros fines de ordenación, los colegios han de velar por la ética y la dignidad de la profesión y ejercer la potestad disciplinaria sobre los arquitectos que incumplan sus deberes deontológicos y legales.
- La suspensión en el ejercicio profesional por causa de sanción disciplinaria.
- El deber del colegiado de observar las normas deontológicas.
- El ámbito y las competencias de los colegios respecto del régimen disciplinario, así como los órganos encargados de esta cuestión.
- El procedimiento de tramitación de los expedientes disciplinarios y la definición de las personas y los órganos con capacidad para presentar una denuncia.
- Mayorías y procedimiento para adoptar resoluciones sancionadoras.
- Calificación de las infracciones, que pueden ser leves, graves o muy graves, y determinación de las sanciones correspondientes para cada grado.
- Ejecución y efectos de las sanciones.
- Supuestos de prescripción y cancelación.
- Atribuciones deontológicas del Consejo. Estas incluyen, dentro de las funciones de ordenación, la de elaborar la normativa general y ejercer la potestad disciplinaria de los cargos representativos del Consejo y de los colegios.
- Determinación del órgano resolutorio, responsabilidad que actualmente recae en el Pleno de Consejeros.

Los estatutos particulares de los colegios reproducen, como no puede ser de otro modo, la estructura general de los órganos de control deontológicos, la tipificación de las faltas y la determinación de las sanciones correspondientes.

En cuanto a los órganos colegiales encargados del control deontológico, hay varias opciones, partiendo siempre del principio de que las comisiones deontológicas o de régimen disciplinario funcionan con plena autonomía respecto de los restantes órganos colegiales, en particular de las juntas de gobierno y los cargos nominativos. Se dan múltiples posibilidades combinatorias en función de los órganos y cargos responsables de las tres fases principales de tramitación: incoación, instrucción con la consiguiente propuesta de resolución y adopción de esta.

Hay colegios en los que la instrucción recae sobre miembros de la Junta de Gobierno, y la Comisión decide inicialmente la incoación y adopta la resolución final.

En otros, las comisiones incoan, instruyen y resuelven con absoluta autonomía. Hoy la mayoría de los colegios tienen un órgano único. Antiguamente solía haber una segunda instancia, llamada Tribunal Profesional, que en general ha desaparecido, con alguna excepción.

Por último, está el modelo de órganos deontológicos que incoan y proponen la resolución mientras que la Junta de Gobierno resuelve con base en esta. Para complicarlo más, caben tres grados de margen para las juntas de gobierno:

- Que solo tengan la posibilidad disyuntiva de aceptar o rechazar. En el segundo caso, el expediente se devuelve a la Comisión.

- Que tengan capacidad de adoptar una resolución diferente.

- Que dispongan de la prerrogativa de avocación, es decir, de asunción extraordinaria de la incoación, relevando de competencias al órgano generalmente encargado de esa fase.

El panorama todavía se enreda más en los colegios pertenecientes a consejos autonómicos, que tienen sus propios órganos deontológicos supracolegiales.

Así pues, se dan muchas —tal vez demasiadas— opciones de articulación estatutaria de la gestión deontológica. Más adelante reflexionaremos sobre cuáles son las más idóneas desde el punto de vista funcional y por su grado de sintonía con las demandas de la sociedad a las corporaciones profesionales.

Otras cuestiones que abordan los estatutos son la composición de las comisiones, la forma de elegir a sus miembros y la duración de los mandatos. En lo que se refiere a la composición, de momento rige sin excepciones el principio de exclusividad, es decir, que todos sus miembros han de ser colegiados. Bajo esta premisa, tradicionalmente las comisiones suelen estructurarse en tres *grupos de edad,* expresión que se refiere a la antigüedad de la colegiación: menos de cinco años; entre cinco y quince, y más de quince. Para la elección, hay dos posibilidades: por sorteo o por votación. Cada una presenta ventajas e inconvenientes, que se analizan más adelante. Por último, los mandatos suelen durar dos años, bajo el criterio de que se trata de una responsabilidad enojosa y con un importante contenido jurídico ajeno a la mayoría de los arquitectos.

Por ese motivo, no conviene dilatar mucho la pertenencia a estos órganos, además de que parece de justicia repartir la responsabilidad entre el mayor número de colegiados.

En lo que respecta al Código Deontológico vigente en su ámbito, todo colegio tiene dos opciones: remitirse exclusivamente al Código Deontológico general, aprobado por el Consejo Superior, o aprobar uno propio, que, en todo caso, no puede entrar en contradicción con el anterior. A su vez, el Código general desempeña un papel subsidiario de aquellas cuestiones que no están recogidas en el del colegio. Aunque la disposición de un código deontológico es una potestad de los colegios que dimana del principio de autonomía, es indudable que, por sentido práctico y seguridad jurídica, resulta de todo punto preferible un código único nacional.

El Código Deontológico se encuadra en el que hemos llamado nivel 5, es decir, su aprobación compete a los máximos órganos decisorios colegiales, llámense asambleas o juntas generales, y no está sometido a un control específico por parte de la Administración Pública. A su vez, la tipificación de la gravedad de las faltas y las sanciones aplicables está incluida en los estatutos (niveles 3 y 4). En consecuencia, también corresponde su aprobación a los órganos colegiales soberanos, aunque en este caso se añade el control de legalidad por parte de los Gobiernos de las comunidades autónomas, que tienen transferidas las competencias sobre colegios profesionales, y la publicación del texto definitivo en el boletín oficial correspondiente como requisito para su entrada en vigor.

Por último, las normas de tramitación de expedientes tienen categoría de reglamentos de régimen interior (nivel 5), con un contenido básicamente procedimental. Las cuestiones formales, que en cualquier institución son muy importantes, en el ámbito deontológico adquieren una trascendencia esencial porque guardan relación directa con la seguridad jurídica de todos los interesados y el respeto a sus derechos. Más aún si el asunto llega a la fase disciplinaria, en la que debe primar el principio de máximo nivel de garantías. De hecho, una gran parte de las revocaciones de medidas disciplinarias por vía de recurso, ya sea en el ámbito deontológico o en el judicial, se fundamentan sobre todo en errores de forma.

4.2 TRES CUESTIONES POLÉMICAS

4.2.1. Relación entre órganos de gobierno y órganos de control deontológico

Hay dos esferas muy diferentes en el ámbito deontológico: una primera de vigilancia y otra de depuración de conductas indebidas.

Nadie discute, y así se recoge en muchos estatutos, que los órganos de gobierno tienen un importante grado de responsabilidad en el ejercicio de las labores de vigilancia. Dos son los motivos: el cumplimiento de las funciones atribuidas por ley a los colegios y la posición privilegiada que ofrecen para disponer de un conocimiento directo del ejercicio profesional cotidiano.

Otra cosa sucede con las funciones disciplinarias. En este aspecto, la intervención de los órganos de gobierno es muy heterogénea en los distintos colegios de arquitectos. En líneas generales, se detectan dos modelos: los que separan completamente los órganos deontológicos de los de gobierno, y los que otorgan a estos últimos algunas prerrogativas, generalmente en la fase resolutiva.

Las tendencias dominantes en la actualidad, tanto en otras profesiones como en otros países, apuntan hacia una completa separación entre órganos de gobierno y deontológicos bajo un criterio de absoluta autonomía de estos últimos, equiparable a la separación de poderes en los Estados democráticos.

Los órganos de gobierno se desenvuelven con una lógica representativa e institucional que puede chocar con la independencia de criterio imprescindible para la acción disciplinaria. Por otra parte, reconozcámoslo, no todo es voluntad de servicio entre los cargos representativos; también se da la ambición de relevancia pública u otras intenciones menos confesables. En este contexto, los escenarios de conflicto son inherentes a los órganos de gobierno, así como la tentación de saldar cuentas a través de la denuncia deontológica. No es inhabitual que se utilice este recurso con ánimo de desacreditar al contrario o, simplemente, para desgastarlo, ya que la apertura de un expediente o incluso de unas diligencias previas siempre consume el esfuerzo y la moral del afectado.

Todas estas razones aconsejan la absoluta separación entre los órganos de gobierno y los disciplinarios en todas las fases de tramitación, desde las diligencias previas hasta la resolución final, incluida la fase

de posibles recursos. Bajo esta perspectiva, el papel de los órganos de gobierno quedaría restringido a ejecutar las sanciones, que lógicamente deben aplicar los órganos con capacidad estatutaria para actuar en nombre del colegio en plenitud de facultades.

4.2.2. Sistema de elección: sorteo versus votación

En líneas generales, para integrar los órganos disciplinarios se siguen dos procedimientos básicos diferentes: o de modo aleatorio o por presentación de candidaturas y posterior proceso electoral. Cada uno tiene ventajas e inconvenientes.

La designación aleatoria comporta la ventaja de que todos los colegiados están sujetos en plano de absoluta igualdad a la obligación de formar parte de los órganos disciplinarios. Es verdad que en el otro supuesto también todos los colegiados disponen de la opción de presentar su candidatura, pero lo cierto es que este derecho subjetivo es más virtual que real, pues la inmensa mayoría, por no decir todos, rehúye integrarse en esta clase de órganos, pues ello comporta tareas ingratas, comprometidas y poco reconocidas.

A favor del sistema de candidaturas, puede argüirse que este filtro inicial acredita un interés en ejercer estas funciones. Sin embargo, visto que la participación en estos órganos en general no está remunerada, cabe la sospecha de que una disposición tan generosa lleve consigo algún interés poco confesable. De hecho, en alguna ocasión se han suscitado contiendas electorales para cubrir estos puestos «casualmente» en momentos de confrontaciones individuales o colectivas entre colegiados. Es decir, se intenta hacer extensiva la pugna a todos los ámbitos colegiales, incluidos los deontológicos, que deberían quedar al margen de banderías.

También hay argumentos sólidos en contra del sorteo, básicamente dos. El primero es que la falta de interés de los elegidos redunda muy negativamente en la eficacia del órgano que integran. Este factor adquiere particular trascendencia cuando las funciones de instrucción recaen sobre los miembros del órgano disciplinario. La adopción de resoluciones resulta comprometida, pero no es laboriosa pues comporta una dedicación limitada. Como mucho, estudiarse la propuesta formulada por el instructor y participar en la sesión deliberativa del órgano disciplinario. Por el contrario, la instrucción es una tarea que requiere interés y dedicación.

Hay que estudiar las pruebas; buscar documentación; entrevistarse con los directamente afectados y con otras personas que tengan conocimiento del asunto objeto de la pesquisa, y, finalmente, redactar una propuesta de resolución que describa todo el procedimiento inquisitivo, valore la verosimilitud de la denuncia y las certezas que la sustentan, argumente la propuesta de resolución y, en caso de que se aprecie la conculcación de algún precepto, tipifique la falta. En definitiva, un documento prolijo, complejo y espinoso que, además, precisa unos conocimientos procedimentales y conceptuales ajenos al acervo de los arquitectos. Por este motivo, es muy frecuente que los colegios apoyen al instructor y pongan a su disposición personal de los servicios administrativos y jurídicos. Sin embargo, está comprobado que, si bien esta labor de apoyo complementa la acción del instructor, en ningún caso puede sustituirla. Sin una voluntad decidida del titular de la responsabilidad, por mucho apoyo que se le brinde, la instrucción no avanzará. Esta es una de las razones que justifican el recurso a instructores profesionales, ajenos a la corporación, como sucede en el Reino Unido.

El segundo argumento en contra de la elección aleatoria es fácil de entender. Cabe el riesgo de que le toque justamente a colegiados que en su práctica cotidiana no se distingan por la aplicación de estrictos principios éticos. Se daría entonces la paradójica situación de que se encargue la depuración de conductas indebidas al que, por la vía de los hechos, demuestra que no las considera muy reprobables. En suma, no hay una respuesta concluyente a esta disyuntiva.

El sistema electoral puede facilitar el copo de los órganos disciplinarios por grupos organizados con la intención de utilizarlos en su beneficio e, indirectamente, fomenta la endogamia en los cargos colegiales, siempre ostentados por una minoría motivada, en contraste con la indiferencia de la mayoría.

El sistema aleatorio fomenta la implicación en la vida colegial, pero ofrece el riesgo de la inoperancia de los órganos disciplinarios o su descrédito si el sorteo da como resultado una composición paradójica.

4.2.3. Integración de personas no colegiadas en los órganos deontológicos

En principio, la deontología es un campo de autorregulación por su propia naturaleza. Aprovechando una prerrogativa reconocida, un grupo social o profesional establece sus propias normas de

comportamiento y depura de un modo reglado y con garantías aquellos actos que las conculcan.

El armazón deontológico puede calificarse en términos coloquiales como un *Juan Palomo* interno. A su vez, la fase punitiva es equiparable al lavado en casa de la ropa sucia —lo cual no quiere decir en secreto—, sin perjuicio de otras jurisdicciones cuando el acto quebranta más normas.

Vista de esta manera, la deontología es un área restringida a los miembros de la corporación y deben ser ellos los que protagonicen de modo exclusivo el establecimiento del marco normativo e integren los órganos encargados de controlar su cumplimiento y, además, en su caso, de imponer sanciones. Una corporación le ahorra a la sociedad costes y molestias, y le garantiza que sus miembros cumplen unos estándares de conducta acordes con la confianza depositada para el ejercicio de una determinada función especializada.

Sin embargo, algunas organizaciones profesionales de distintos países europeos han optado por incluir personas ajenas en los órganos disciplinarios. Estas pueden ser de dos tipos. El primero, abogados que desempeñan funciones de instrucción, con base en el criterio de que esta labor requiere una profunda formación jurídica. El segundo, miembros de la sociedad civil. Estos pueden ser simples individuos —cuya incorporación se articula de un modo reglado— o representantes de organizaciones que en cierto modo salvaguarden los intereses de los receptores de los servicios prestados por la corporación correspondiente. Por ejemplo, las asociaciones de consumidores.

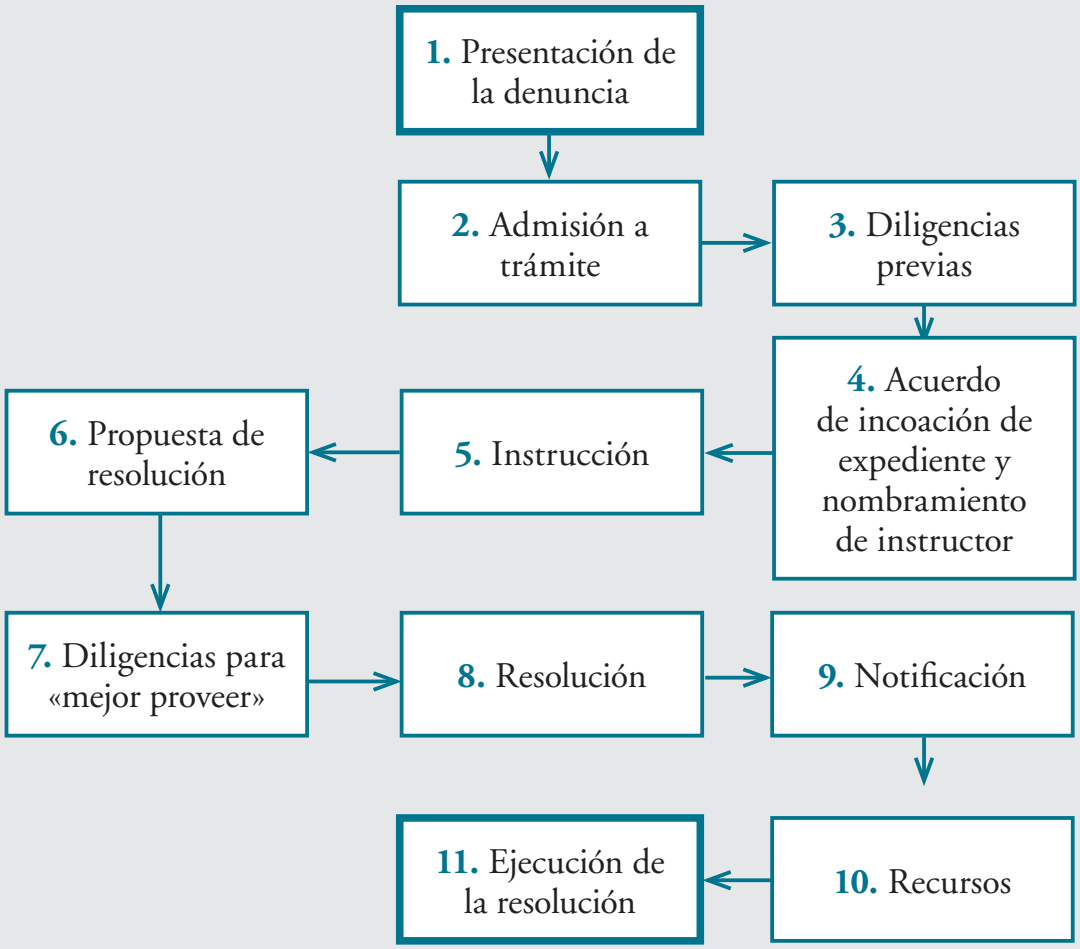
De nuevo, la disyuntiva es controvertida.

La inclusión de miembros alógenos cabría interpretarse como una vacuna contra las tentaciones corporativistas, y ciertamente transmite un mensaje muy favorable de apertura a la sociedad.

Pero, en cierto modo, quiebra los principios de autorregulación que hasta ahora han fundamentado la deontología, pues se introducen agentes externos que, además, no están en el mismo plano que los restantes miembros del órgano disciplinario, puesto que no han intervenido en la aprobación de las normas cuyo incumplimiento han de sancionar.

Por otra parte, su presencia abre un panorama difícil de pronosticar, susceptible de oscilar entre la aportación de una perspectiva diferente y el conflicto endémico por la inexperiencia y el desconocimiento de los factores que condicionan una determinada conducta y la hacen comprensible. El que haya padecido una demanda judicial por deficiencias constructivas entiende fácilmente de lo que estamos hablando. El perito inexperto, que no ha vivido en sus carnes lo que se dirime, propende al juicio taxativo, mientras que el perito bregado en circunstancias similares aporta, en general, opiniones más matizadas, sin necesidad de incurrir en el llamado *corporativismo,* es decir, la aplicación por principio y sin juicio crítico de valoraciones favorables a la corporación a la que se pertenece con objeto de beneficiarse individualmente de manera indirecta.

Queda la cuestión sobre la mesa, con sus pros y sus contras. Muy probablemente este debate no tardará mucho en llegar a los colegios profesionales, si es que una ley no acaba por zanjarlo.



▶ Fases de un expediente disciplinario

5. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Un expediente disciplinario es un largo y complejo trámite que puede desglosarse en las siguientes fases, y respectivos apartados:

1. Presentación de la denuncia.
2. Admisión a trámite.
3. Diligencias previas.
4. Acuerdo de incoación de expediente y nombramiento del instructor.
5. Instrucción.
6. Propuesta de resolución.
7. Diligencias «para mejor proveer».
8. Resolución.
9. Notificación.
10. Recursos.
11. Ejecución de la resolución.

5.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

El acto de presentar una denuncia deontológica plantea dos aspectos relevantes: el subjetivo y el formal.

El primero se refiere a la identidad del denunciante y su legitimidad para emprender esta acción. Habitualmente se considera que tienen capacidad para presentar una denuncia:

- Los órganos colegiales, tanto de gobierno como disciplinarios.
- Los colegiados.
- Todas aquellas personas que acrediten una vinculación con el hecho que la motiva o un interés directo en él.

Así pues, la denuncia es un derecho subjetivamente limitado. Sin embargo, cabe la posibilidad de lo que podría denominarse denuncia indirecta. Es decir, todo testigo de un hecho deontológicamente reprobable dispone de la opción de ponerlo en conocimiento de los órganos colegiales para que estos actúen en consecuencia.

En relación con los aspectos formales, no hay un criterio consolidado sobre requisitos preliminares. Las posiciones oscilan entre la admisión automática, sin ningún control de verosimilitud o justificación, o la exigencia de un nivel mínimo de acreditación. A favor de esta segunda postura, se argumenta que una acusación infundada traslada la carga de la prueba al denunciado, que debe dar explicaciones de un acto indeterminado. En contra, se aduce que establecer filtros previos pone trabas al ejercicio de un derecho.

De todos modos, la concreción y la corrección formal del escrito que da pie al inicio de un expediente deontológico son factores esenciales para su correcto desarrollo. Toda denuncia debería contener como mínimo:

- La identificación del denunciante (los anónimos no deben tramitarse), con todos los datos precisos y la dirección a efectos de notificaciones, así como la justificación de que está legitimado para emprender esa iniciativa.
- La identificación nominal del denunciado.
- Un relato de los hechos en el que se señalen los actos considerados punibles.
- Pruebas que avalen la denuncia o, en su caso, propuesta de pruebas.

Por así decirlo, el denunciante pierde la iniciativa una vez que su petición se admite a trámite. A partir de entonces, la investigación pasa a manos del instructor y el denunciante ya no ejerce ningún protagonismo. Como mucho, podrá ser citado como testigo. Queda a la espera de la notificación que le comunique la resolución final. En consecuencia, le conviene armar bien la denuncia, pues luego ya no dispone de la posibilidad de enmendarla o de añadir otras acusaciones. Como es lógico, no se puede someter al expedientado a un procedimiento mutante.

Otra cuestión que se ha visto sometida a examen con motivo de la modificación del régimen económico de los colegios profesionales, derivada de la Ley 25/2009, es la gratuidad de la denuncia. De nuevo hay argumentos a favor y en contra. Ciertamente, la aplicación de una tasa no goza de buena prensa, como sucedió en el ámbito judicial. Pero también puede argumentarse que juega un papel disuasorio frente a denuncias injustificadas o motivadas por intenciones impropias que, independientemente de cómo acaben, generan muchos costes al colegio, es decir, a los colegiados que lo sostienen.

En algún caso, se ha optado por una solución intermedia consistente en la obligatoriedad de depositar una cantidad simbólica que en modo alguno compensa el costo del procedimiento y que se devuelve al final de este, salvo en el caso de que no llegue a incoarse y se aprecie temeridad en la denuncia.

5.2 ADMISIÓN A TRÁMITE

Tras una comprobación somera de que la denuncia ha sido presentada por una persona identificada y que el documento cumple unos requisitos formales mínimos, se notifica el hecho al denunciado, a quien se le traslada la documentación presentada y se le otorga un plazo para que presente las alegaciones que considere oportunas.

Este plazo de contestación por lo general es de diez días hábiles, un plazo común a muchos regímenes legales de carácter sancionador. Lo cierto es que un lapso tan breve impone al demandado la obligación de desmentir apresuradamente unas acusaciones que el demandante ha preparado sin ninguna cortapisa. Además, los primeros días de esos diez se invierten sobre todo en asimilar un acto que inevitablemente se siente como una agresión humillante o en buscar alguna clase de asesoramiento. Por este motivo, tal vez convendría ampliar el tiempo disponible para presentar alegaciones, sobre todo si se tiene en cuenta que los plazos de prescripción cuentan desde la presentación de la denuncia y los de caducidad del expediente, desde la adopción del acuerdo de incoación.

5.3 DILIGENCIAS PREVIAS

Los órganos disciplinarios de algunos colegios cuentan con la opción de esta fase añadida a los trámites iniciales, que tiene por objeto mejorar el conocimiento del asunto, de cara a la futura decisión sobre la pertinencia de atender la denuncia y abrir el expediente. También puede servir para subsanar los defectos formales.

Se plantea por un principio de economía, pues el desarrollo de un expediente disciplinario es laborioso y oneroso, tanto para el colegio como para el denunciado.

Tras la decisión de la comisión disciplinaria, su gestión se desarrolla en nombre del presidente, que, para esta labor, cuenta habitualmente con el apoyo de los servicios administrativos adjuntos.

5.4 ACUERDO DE INCOACIÓN DE EXPEDIENTE Y NOMBRAMIENTO DEL INSTRUCTOR

El órgano disciplinario examina la denuncia, el escrito de alegaciones presentado por el afectado y la información recabada en las diligencias previas. Sobre esta base, toma una decisión acorde con los indicios sobre la supuesta conculcación de algún precepto deontológico.

Previamente se determina la legitimidad del denunciante para emprender esta acción. Cuando este examen inicial ofrece un resultado negativo, el órgano disciplinario tiene la posibilidad de continuar de oficio el expediente, si se aprecia la comisión de actos claramente contrarios al código deontológico.

En caso de que prevalezca el criterio favorable a la incoación, el acuerdo debe acompañarse del nombramiento del instructor, y se notificará a las partes interesadas y al órgano de gobierno del colegio. Si se opta por archivar la denuncia, también se notifica y se precisan las condiciones para ejercer el derecho a interponer un recurso.

En el supuesto de una denuncia por actos cometidos por varios colegiados en una situación concurrente, cada afectado será objeto de un expediente propio, aunque la investigación se efectúe de modo conjunto y a cargo del mismo instructor.

5.5 INSTRUCCIÓN

La instrucción es la fase más laboriosa de un expediente disciplinario. Su desarrollo se parece bastante al procedimiento judicial homólogo. Básicamente, consiste en una pesquisa con base en distintas pruebas de carácter documental o testimonial:

- Antecedentes documentales.
- Declaraciones de testigos, sustanciadas en actas firmadas por el declarante.
- Investigaciones.
- Informes complementarios, de tipo jurídico o técnico.

Todas las actuaciones deben quedar consignadas con absoluta pulcritud formal, suscritas por los intervinientes, con compulsa de las copias de documentos originales, etc.

El instructor puede ser un miembro de la comisión disciplinaria o alguien ajeno. En el primer caso, suele contar con apoyo jurídico y administrativo por parte del Colegio, pues esta tarea excede generalmente la disponibilidad de trabajo y conocimientos procedimentales al alcance de un colegiado cualquiera. Por este motivo, en algún país como el Reino Unido, los instructores son abogados, es decir, personas ajenas a la corporación profesional, especializadas en esta clase de actividades.

Si el instructor es miembro del órgano disciplinario, su intervención en el expediente se limita a esta fase. La razón estriba en que, como se verá enseguida, ha de formular una propuesta de resolución, acto que inevitablemente prefigura su criterio de cara a adoptar el acuerdo correspondiente. Además, se entiende que goza de una posición desigual respecto del resto de los miembros, en la medida en que posee un conocimiento mucho más profundo y, en consecuencia, dispone de un grado de autoridad inigualable en la deliberación posterior.

Como los expedientes están sujetos a un plazo de caducidad, conviene aquilatar el tiempo invertido en la instrucción, pues una excesiva velocidad puede afectar a la calidad de la investigación, mientras que lo contrario puede suponer la esterilidad de todo el esfuerzo desplegado.

5.6 PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

El trabajo del instructor se sustancia en dos documentos: el pliego de cargos y la propuesta de resolución.

El pliego de cargos es un relato del desarrollo de los actos denunciados. Esta reseña se complementa con documentos adjuntos que ilustran las pruebas documentales o testimoniales. Puesto que los miembros de los órganos disciplinarios no son profesionales del derecho, seguro que agradecerán la concisión y la claridad, dos rasgos nada fáciles de obtener, por cierto.

Como corolario del pliego de cargos, el instructor formula la propuesta de resolución. Obviamente, puede ser absolutoria o condenatoria. Para dilucidar esta cuestión, debe considerar varios factores:

- El grado de fiabilidad de las pruebas.
- El encaje de la conducta denunciada en los preceptos deontológicos.
- Los plazos de prescripción.
- La concurrencia con otros marcos sancionadores o penales.

Si se inclina por la vía condenatoria, el instructor ha de tipificar la falta, es decir, clasificarla por su grado de gravedad en función de la naturaleza del acto punible y de su encuadre en el capítulo de los estatutos dedicado al régimen disciplinario.

El pliego de cargos se notifica al imputado para que, en un plazo determinado, generalmente un mes, formule sus alegaciones o proponga realizar otras pruebas.

5.7 DILIGENCIAS «PARA MEJOR PROVEER»

Vistas las alegaciones, el instructor puede decidir practicar nuevas diligencias, de cuyo resultado se informará al imputado a fin de que, en un plazo breve, manifieste lo que considere oportuno.

Como puede comprobarse, el procedimiento es altamente garantista con relación al sujeto del expediente, mientras que la participación del denunciante cesa tras formalizar la denuncia.

5.8 RESOLUCIÓN

Concluida la fase de instrucción, llega necesariamente la resolución.

El instructor cierra su participación elevando el expediente y la propuesta de resolución al órgano disciplinario. Además, da traslado de esta última al expedientado para que formule las alegaciones finales que considere oportunas.

En general, los colegiados sometidos al expediente tienen derecho de audiencia ante el órgano encargado de adoptar la resolución. Se trata de una prerrogativa voluntaria a la que es posible renunciar. A su vez, pueden personarse solos o acompañados, ya sea de otro colegiado o incluso de un abogado.

El modelo de comparecencia no está reglado. Pero, en virtud de un principio de neutralidad, es lógico que se limite a la exposición de un alegato, sin preguntas ni intercambio de pareceres.

La resolución puede rechazar la propuesta formulada por el instructor, enmendarla parcialmente o aceptarla en su integridad. Los acuerdos correspondientes se adoptan por mayoría.

En caso de que se decida una sanción, el órgano disciplinario tiene que elegir entre las posibles en función del grado de gravedad de la falta, atendiendo las circunstancias que puedan atenuarla o, por el contrario, acentuarla.

En todo caso, el documento de la resolución debe contener los siguientes elementos:

- El relato de los hechos.
- La determinación de los actos punibles y su tipificación.
- La sanción impuesta, con una explicación de las razones que motivan la elección entre el elenco de las establecidas para cada nivel de gravedad de la falta.
- Una parte dispositiva que resuma los datos esenciales.

En suma, la resolución debe estar plenamente justificada y bien articulada. Esto es así no solo por respeto a las garantías que

merecen todas las partes afectadas, y el inculpado principalmente, sino también porque es muy probable que la resolución acabe en un juzgado, donde el cumplimiento estricto de las formalidades se considera un requisito esencial y su conculcación puede suponer la nulidad de un procedimiento.

5.9 NOTIFICACIÓN

La notificación no es un acto baladí porque la fecha en que se hace efectiva computa a efectos del plazo de caducidad del expediente.

La resolución debe notificarse al expedientado, a los órganos de gobierno del Colegio y al denunciante. Debe contener su justificación e información sobre las posibilidades de recurso. La justificación suele articularse con base en el documento que sirve para adoptar la resolución, siguiendo un índice de contenidos parecido.

Distintas resoluciones judiciales han determinado que el denunciante no está legitimado para interponer recursos. De este hecho, y del relato del curso completo de un expediente, se deduce que su intervención se limita al escrito de denuncia y, en su caso, al testimonio que pueda evacuar durante la instrucción, si el encargado de esta fase lo estima oportuno. La aportación de nuevas pruebas por su parte retrotrae el procedimiento a un nuevo inicio. Las denuncias no pueden dosificarse, han de estar completas desde el principio, pues prima el derecho de defensa por parte del denunciado, que debe conocer con precisión de qué se le acusa.

Rehuir la recepción de la notificación es una argucia defensiva de la que disponen los que están sometidos a un expediente disciplinario y del que se valen con frecuencia. El método de notificación ha de cumplir el requisito de acreditación fehaciente de su recepción y se rige por los principios generales de la legislación sobre procedimiento administrativo.

5.10 RECURSOS

El arquitecto sujeto a un expediente disciplinario tiene tres posibilidades de actuación una vez que recibe la resolución:

- Aceptarla sin más y cumplir la sanción impuesta.
- Interponer un recurso directamente en la jurisdicción contencioso-administrativa, sin hacer uso de las vías colegiales de recurso.
- Agotar todas las posibilidades de recurso, empezando por las colegiales.

La pauta general es que el sancionado dispone de una instancia de recurso en el ámbito colegial residenciada en el Consejo Superior de Colegios de arquitectos.

Pero se dan tres excepciones posibles:

- Algún Colegio conserva todavía el llamado Tribunal Profesional, un órgano exclusivamente dedicado a resolver los recursos interpuestos contra las resoluciones de las comisiones disciplinarias. Antiguamente casi todos los colegios disponían de esta segunda instancia, antes de llegar al Consejo Superior, pero se ha ido eliminando en virtud de la tendencia a reducir y abaratar las estructuras colegiales.
- En Andalucía, por prescripción estatutaria, los expedientes deontológicos no llegan al Consejo Superior, sino que agotan la vía colegial en su Consejo Autonómico.
- En Cataluña sucede lo mismo en virtud de las leyes de la comunidad autónoma y el propio estatuto del Colegio, aunque en este caso no hay siquiera una segunda instancia.

Tal vez cabría interrogarse sobre las razones que justifican estas particularidades, que, a la postre, también suponen diferencias en los derechos de los colegiados en un tema tan delicado como el régimen disciplinario.

5.11 EJECUCIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La ejecución de la sanción generalmente corre a cargo de los órganos de gobierno del Colegio, una vez notificada la resolución y trascurridos los plazos para interponer recursos.

Todo recurso interrumpe el procedimiento de ejecución.

La sanción más complicada de llevar a cabo es la suspensión temporal en el ejercicio profesional, especialmente cuando el arquitecto tiene a su cargo direcciones de obras en curso. El Colegio ha de adoptar las medidas oportunas para que no se produzca una situación de vacío legal. Si no se detiene la obra, será imprescindible que el promotor contrate a un sustituto, ya sea temporal o definitivo. Si el arquitecto sancionado no toma la iniciativa en un plazo prudencial, el Colegio está obligado a advertir al promotor que el arquitecto que ha contratado para una determinada tarea dejará de estar habilitado para desempeñarla y, en consecuencia, habrá que sustituirle.

Como es fácil imaginar, caben en este trámite variadas e innumerables contingencias que lo harían todavía más complicado. Por ese motivo, resulta conveniente preparar la ejecución de la suspensión con tiempo, sin prisas, incluso consensuándolo con el arquitecto afectado para reducir los perjuicios a sus clientes, que no tienen culpa de lo sucedido.

5.12. CONCLUSIONES

Todo expediente disciplinario es un proceso largo, complejo, enojoso, caro, por momentos tedioso y a la postre de una eficacia relativa. Principalmente, sirve para desgastar a todos los implicados, sobre todo, y en este orden, al expedientado, al instructor y a los integrantes de los distintos órganos deontológicos.

En realidad, como cualquier procedimiento con tintes penales, representa un doble fracaso: individual, del que conculca unas normas básicas de conducta, y colectivo, por la incapacidad para inculcar la convicción de que observar el Código Deontológico a larga beneficia a quien ahora lo ha incumplido, al conjunto de la profesión, a sus clientes y a la sociedad.

Por este y otros muchos motivos, algunos de los cuales hemos intentado trasladar al lector, el principal objetivo de la regulación deontológica consiste justamente en reducir al mínimo el número de expedientes disciplinarios, por supuesto no por omitirlos, sino por innecesarios.

Los arquitectos integramos una corporación profesional habituada a desenvolverse en el terreno de la previsión y de la seguridad. Al fin y al cabo, un proyecto no es más que un gran ejercicio prospectivo que trata de gestionar anticipadamente los problemas que puede generar un edificio, tanto en su fase de construcción como después de entrar en funcionamiento. Y este ejercicio se desarrolla bajo el supuesto más desfavorable, es decir, la combinación adversa de todas las variables posibles.

Con este armazón conceptual, deberíamos entender sin mucho esfuerzo que la regulación deontológica representa un inestimable marco de dignidad profesional y seguridad jurídica.

6. DEONTOLOGÍA COMPARADA: EL CASO DEL REINO UNIDO

Aunque se fundamente en los mismos conceptos básicos, la regulación deontológica no es homogénea. Según su propia tradición y el tipo de entramado institucional de las profesiones, cada país ofrece particularidades concretas.

Llegados a este punto, merece la pena detenerse en describir los mecanismos de control deontológico instituidos en el Reino Unido, no solo por su grado de compromiso con este aspecto del ejercicio profesional, sino también porque se obtiene un panorama muy ilustrativo de cómo funcionan en ese país las entidades reguladoras del ejercicio de la arquitectura, bastante más intervencionista de lo que se suele creer.

La gestión de las regulaciones relativas al ejercicio de la profesión de arquitecto en el Reino Unido corre a cargo de un organismo de derecho público *(statutory body)* denominado Architects Registration Board (ARB), en el que están obligados a inscribirse todos aquellos que pretendan ostentar públicamente ese título para desarrollar las actividades que las leyes le atribuyen.

Hay otras instituciones, como el Royal Institute of British Architects (RIBA), de pertenencia voluntaria en caso de que el candidato satisfaga unas determinadas condiciones de admisión.

La ARB, tal como hoy funciona, se constituyó en 1997 al amparo de la Architects Act aprobada ese año, que modificó otra anterior de 1931 de la que se derivó el llamado Architects Registration Council of the United Kingdom (ARCUK).

La ARB tiene como principales funciones determinar los requisitos para el uso del título de arquitecto, registrar a quienes ejercen en el sector privado y fijar estándares en el ejercicio de la profesión, incluido el código deontológico. Se financia principalmente con las cuotas aplicadas a los inscritos.

En virtud de un artículo *(section)* de la Architects Act de 1997, solo puede usar el título de arquitecto quien cumpla unas determinadas condiciones educativas, de práctica y de experiencia, además de figurar inscrito en la ARB, lo que garantiza al público que se trata de «un profesional genuino y cualificado».

De hecho, la ARB difunde sistemáticamente sentencias judiciales contra personas que utilizan indebidamente el título, con nombres y apellidos.

Como puede comprobarse en su portal de Internet, la ARB es una institución que cubre exclusivamente el ámbito de la gestión del ejercicio profesional, con un componente muy importante de servicio público, sin otras funciones como divulgar o difundir la arquitectura. Se trata de una entidad burocrática que se limita estrictamente a desempeñar con toda la eficacia posible las funciones que tiene asignadas.

Entre ellas destaca la labor de orientar al público en general en la búsqueda del perfil idóneo de arquitecto que necesita, así como informar de los derechos y deberes de cada parte cuando tiene lugar un encargo.

Por ejemplo, la ARB tiene instituido un procedimiento de tramitación de quejas sobre la conducta profesional de un arquitecto o su capacidad en el desempeño de su trabajo. La gestión de la queja es gratuita y se somete a un examen preliminar a fin de determinar si la ARB es competente. Quedan fuera de su ámbito:

- La interferencia en la autonomía facultativa del arquitecto o el establecimiento de indemnizaciones por deficiencias en el servicio.
- Los conflictos sobre el importe de las remuneraciones, que corresponden al ámbito judicial.
- Las cuestiones sujetas a preceptos legales, como disputas laborales o sobre propiedad intelectual.
- Los hechos sucedidos más de seis años atrás, salvo circunstancias excepcionales.
- La intervención en disputas relacionadas con el planeamiento urbanístico.
- El asesoramiento legal sobre la queja.

Si la ARB se considera incompetente, el afectado tiene tres salidas: el arbitraje, la mediación o la acción judicial. Las dos primeras pueden encauzarse a través de organizaciones locales de los arquitectos que ofrecen esa clase de servicios.

En caso de que la ARB se considere competente, procede a un examen preliminar para verificar si la actuación del arquitecto se ajusta al Código de Conducta (Code of Conduct), equivalente

británico a nuestro Código Deontológico, con las salvedades derivadas de la particular tradición de esa sociedad habituada a las normas consuetudinarias. Así, por ejemplo, los comportamientos por debajo de los estándares establecidos en el Código de Conducta no comportan necesariamente la apertura de acciones disciplinarias, sino que también se requiere un grado inaceptable de incompetencia o carencia de principios éticos. Tal vez esta indefinición se juzgue en España como un inconveniente factor de inseguridad jurídica, pero lo cierto es que en el Reino Unido se desenvuelven con más comodidad en esta clase de situaciones.

El Código de Conducta se aplica exclusivamente a los arquitectos en el ejercicio llamado libre, ya sea de forma individual o a través de un despacho colectivo. Es un documento breve y conciso de dieciséis páginas que se articula en doce apartados con los siguientes títulos:

- Honradez e integridad.
- Competencia profesional.
- Acción comercial honrada.
- Gestión competente.
- Consideración de los efectos generales de nuestra actividad.
- Cumplimiento de los estándares técnicos y profesionales.
- Cuidado de los intereses económicos de los clientes.
- Aseguramiento de la responsabilidad.
- Salvaguarda de la reputación corporativa.
- Gestión apropiada de conflictos y quejas.
- Cooperación con la ARB en el ejercicio de funciones.
- Respeto al prójimo.

El texto tiene un carácter híbrido; aúna declaraciones genéricas, casi de buenas intenciones, con pautas de actuación muy concretas que dejan poco margen para la interpretación.

Volviendo a la tramitación de las quejas, una vez recibidas, en la forma establecida y con un contenido reglado, la tramitación sigue estos pasos sucesivos:

- Se abre con un periodo de audiencia. La ARB notifica la queja al arquitecto para que remita una contestación. Este documento de respuesta se traslada al interesado y, con base en la información disponible, se toma una decisión sobre la continuidad del trámite. En caso afirmativo, pasa a un órgano denominado Investigations Panel.

- El Investigations Panel está constituido por un arquitecto y dos ciudadanos. Su función consiste en estudiar el tema con más profundidad y adoptar una resolución dentro del siguiente elenco:
  – Desechar la queja.
  – Advertir al arquitecto para que se enmiende en actuaciones futuras.
  – Trasladar la queja al Comité de Conducta Profesional (Professional Conduct Comittee).

Este Comité está integrado por nueve miembros, siete designados o elegidos entre los inscritos en la ARB y dos propuestos por el presidente de la asociación profesional de los abogados (Law Society).

Una vez llegada la queja proveniente del Investigations Panel, se abre un expediente. En primer lugar, el instructor, elegido por la Law Society, elabora un informe. A continuación, se celebra una audiencia ante una comisión formada por un arquitecto, un ciudadano y el instructor. Seguidamente, el Comité adopta la resolución definitiva. Esta puede resultar absolutoria, si se considera que el nivel de certidumbre es insuficiente o que la conducta no reviste la gravedad necesaria para imponer una sanción disciplinaria. Si, por el contrario, la resolución es condenatoria, hay cuatro grados de castigo posibles:

- Reprimenda formal y pública.
- Multa hasta un máximo de cinco mil libras, que se paga al HM Treasury.
- Suspensión hasta un máximo de dos años, lo cual supone la prohibición de utilizar la denominación de arquitecto durante ese periodo.
- Inhabilitación perpetua.

El procedimiento es confidencial para proteger la reputación de todos los interesados. Una vez que el Comité de Conducta Profesional adopta una resolución sancionadora, se publica en el portal de Internet de la ARB con nombre, apellido y dirección postal del arquitecto, además de una descripción de la conducta que se ha considerado inapropiada. Todas las salvedades y obstáculos que en España parecen insuperables a fin de publicitar las sanciones disciplinarias no rigen en el Reino Unido, un país que nos lleva varias cabezas de ventaja en la regulación sobre privacidad de los datos de carácter personal, pues se considera que esta información debe estar disponible al público para hacer más transparente el mercado de servicios profesionales.

Como puede deducirse de todo este relato, el expediente disciplinario es un procedimiento sujeto a un régimen de alta seguridad jurídica y, en consecuencia, lento. Tal es así que la ARB formula una advertencia de ese tenor en el apartado de su portal dedicado a explicar el sistema de gestión de quejas. Al contrario de lo que sucede en España, no hay un plazo perentorio desde el inicio del expediente hasta la notificación de la resolución, pues, como demuestra la gestión diaria de las comisiones deontológicas, esta exigencia resulta difícilmente conciliable con un planteamiento garantista.

BIBLIOGRAFÍA

CAMPS, Victoria: *Breve historia de la ética,* Barcelona: RBA, 2013.

Comité Económico y Social Europeo: *El papel y el futuro de los profesionales liberales en la sociedad civil europea en 2020,* 2014.

GARRIDO SUÁREZ, María Hilda: *Deontología del abogado: el profesional y su confiabilidad,* Madrid: Edisofer, 2011.

HORTAL ALONSO, Augusto: *Ética general de las profesiones,* Bilbao: Desclée De Brouwer, 2002.

MÚZQUIZ, Gonzalo: *El ejercicio de las profesiones tituladas en el marco de los derechos fundamentales. Ponencia de estudio,* Madrid: Unión Profesional, 2013. Disponible en: http://www.unionprofesional.com/estudios/Ponencia_Octubre_2013.pdf, consultado el 25 de septiembre de 2019.

— (dir.): *La función deontológica de las organizaciones colegiales y su impacto económico y social. Garantía de los derechos de los consumidores y usuarios,* Madrid: Unión Profesional, 2016. Disponible en: http://www.unionprofesional.com/estudios/funcion_deontologica_diciembre2016.pdf, consultado el 25 de septiembre de 1019.

ORTEGA Y GASSET, José: «Las profesiones liberales». Conferencia en las Jornadas sobre Profesiones Liberales celebradas en junio de 1954 en Bad Boll (Baden-Württemberg), organizadas por la Evangelische Akademie de Stuttgart.

SAVATER, Fernando: *Libre mente,* Madrid: Espasa Calpe, 1995.

Unión Profesional: *Deontología profesional: los códigos deontológicos,* Madrid: Unión Profesional, 2009. Disponible en: http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf, consultado el 25 de septiembre de 2019.



Eloy Algorri García (León, 1956). Arquitecto por la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid (ETSAM, UPM, 1981) y doctor arquitecto por la Universidad de León (2015).

En ejercicio desde 1981, como profesional liberal con estudio propio, se especializa en la restauración monumental, el inventariado de bienes patrimoniales y la divulgación de la arquitectura.

Miembro de la Comisión Deontológica del Colegio Oficial de arquitectos de León (COA de León, 1996-1999), secretario de la misma institución (2004-2013) y secretario general del Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CSCAE, 2014-2017).

Promovió en el COA de León una modificación estatutaria para mejorar la tramitación de los expedientes disciplinarios y, entre 2014 y 2015, formó parte de la ponencia del CSCAE que redactó el Código Deontológico, en vigor desde noviembre de 2016.



Gloria Gómez Muñoz (Madrid, 1973). Arquitecta por la ETSA de Madrid (ETSAM, UPM, 1999) y doctora arquitecta por la Universidad Politécnica de Madrid, Departamento de Construcción y Tecnología arquitectónica (ETSAM, UPM, 2014).

Como profesional autónoma en el cc60 Estudio de Arquitectura SLP desde el año 2000, ha realizado proyectos de arquitectura e investigaciones principalmente orientadas a la incorporación de criterios ambientales en la disciplina.

De 2003 a 2018 desarrolló distintas tareas en el CSCAE, en el marco del cual participó en diferentes proyectos y actividades relacionadas con el ejercicio profesional, la difusión de la arquitectura y el urbanismo.

Desde enero de 2018 es directora de la Fundación Arquitectura y Sociedad.



▶ Colección arquia/e-temas. Fundación Arquia

La **Fundación arquia** es una entidad cultural privada sin ánimo de lucro creada por Arquia Bank en 1990, con el objetivo de promover fines de carácter cultural, social, asistencial, profesional y formativo en el campo de la arquitectura, la construcción, el diseño, el urbanismo y, en general, de todo aquello relacionado con la profesión de los arquitectos.

La colección arquia/e-temas es una publicación en formato digital que permite la visualización, interacción (formato web App) o descarga directa gratuita para los usuarios acreditados. Este formato, más ágil e intuitivo, presenta características y funcionalidades adaptadas a la temática y contenidos, aportando nuevas herramientas para el profesional de la arquitectura. Por tanto, ofrece al colectivo un soporte instrumental para la formación en el ejercicio de la profesión, en sus diferentes perfiles, e incluye procedimientos, información técnica, así como buenas prácticas arquitectónicas.

TÍTULOS PUBLICADOS

arquia/e-temas

01 *Eficiencia energética de la envolvente de los edificios: su definición y cálculo* (2014), María del Carmen Giménez

02 *Seguir siendo arquitecto* (2015), Mónica Bonafonte y Ana Puig-Pey

03 *Cliente y arquitecto: modelos de negocio* (2016), José Javier Quintana Saldise

04 *Técnicas de Inspección en edificios deficientes. Evaluación del estado de conservación de los edificios* (2016), Ignacio García Casas

05 *Patología y recalce de las cimentaciones* (2018), Juan F. Navarro Campos

06 *Guía tecnológica del arquitecto perito* (2019), Débora Serrano García

07 *Deontología para arquitectos* (2019), Eloy Algorri García y Gloria Gómez Muñoz

Fundación Arquia, 2019
fundacion.arquia.com

El ejercicio profesional de la arquitectura ha experimentado cambios profundos en las últimas décadas. Esta guía pretende situar la ética y la deontología profesional en este nuevo contexto. Habitualmente la deontología se asocia a las comisiones disciplinarias de los colegios de arquitectos a las que, en el peor de los casos, los arquitectos se ven obligados a acudir. Sin embargo, esa parte solo es una de las consecuencias finales de su aplicación. Su principal valor es que regula, ordena y dignifica el ejercicio profesional, da sentido al trabajo de los arquitectos en un contexto social más amplio y mejora la reputación social de nuestra profesión.

El objetivo de la presente edición es ofrecer un manual didáctico y práctico, que dé a conocer los principios en los que se fundamenta la ética profesional y la deontología en la arquitectura, para conseguir un ejercicio contextualizado, digno y comprometido con la realidad en la actualidad y en el futuro más próximo.

Eloy Algorri García y Gloria Gómez Muñoz

fundación **arquia**